# ПРИЛОЖЕНИЕ Г

## Доработанная апробированной модели формирования и функционирования экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации



Содержание

2.4.2. Доработанная апробированная модель формирования и функционирования экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации 697

Введение 697

2.4.2.1 Обоснование актуальности разработки модели 698

2.4.2.2 Задачи, принципы и направления деятельности экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации 706

2.4.2.3 Функции экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации 708

2.4.2.4 Порядок функционирования экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации 712

2.4.2.5 Организационно-функциональная структура экспертно-методического центра по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации 717

2.4.2.6 Требования к организационно-методическому обеспечению экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации 721

2.4.2.7 Модель взаимодействия экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации с участниками (потребителями) и иными структурами, задействованными в системе образования (органы государственной власти федерального и регионального уровней, предприятия, учреждения системы образования, общественные организации) 729

2.4.2.8 Описание ресурсных затрат (финансовых, материально-технических, кадровых), необходимых для создания и функционирования экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации 752

2.4.2.9 Графическое представление модели функционирования экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации. Ресурсы. Системные эффекты. Риски. 757

## 2.4.2. Доработанная апробированная модель формирования и функционирования экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации

### Введение

В связи с включением в состав Российской Федерации новых субъектов (в соответствии с федеральным конституционным законом «О принятии в состав Российской Федерации Республики Крым и образовании в составе РФ новых субъектов - Республики Крым и города федерального значения Севастополя»), на территории которых действовали отличные от российских образовательные стандарты, стала актуальной проблема изучения системы образования новых субъектов Российской Федерации и обеспечения эффективной синхронизации этой системы с образовательными стандартами, действующими на территории Российской Федерации, в том числе в части системы оценки и признания квалификаций.

Для новых субъектов Российской Федерации также необходимо создание экспертно-методических центров, так как они являются структурными элементами системы независимой оценки качества образования. Внедрение независимой оценки качества образования в новом субъекте включает в себя: отработку организационной структуры и механизмов взаимодействия отдельных участников этого процесса, разработку пакета нормативных, организационно-распорядительных и методических документов.

В 2014 на основе результатов анализа образовательных стандартов профессионального образования, результатов анализа деятельности экспертно-методических центров системы оценки и сертификации квалификаций, результата анализа отраслевых моделей экспертно-методических центров системы оценки и сертификации квалификаций, сформированных научно-технологических подходов к созданию экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций была сформирована модель функционирования экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации. Данная модель в 2015 году была апробирована посредством создания апробационного экспертно-методического центра по сертификации квалификаций педагогических работников, руководителей образовательных организаций разного уровня, работников управленческой сферы и сферы услуг на базе Гуманитарно-педагогической академии (филиал Крымского федерального университета). На основе результатов апробации, а также вебинара по обсуждению итогов апробации модель была доработана, в том числе:

1. Осуществлена системаизация, расширение и обобщение современных методов проектирования организационно-функциональной структуры ЭМЦ.

2. Модель дополнена в части обоснования составляющих организационно­методического обеспечения деятельности ЭМЦ в соответствии с материалами рабочей группы по вопросам оценки квалификации и качества подготовки кадров Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям.

3. Доработан раздел, посвященный механизмам финансирования организационных подразделений ЭМЦ, различных направлений его работы. В модель внесены предложения по источникам финансирования деятельности ЭМЦ.

4. Конкретизирована схема взаимодействия ЭМЦ в новых субъектах Российской Федерации с участниками (потребителями) и иными структурами, задействованными в региональной системе образования Республики Крым и города Севастополь.

5. В доработанной модели учтены социально-экономические условия новых субъектов Российской Федерации, в том числе, низкая активность и информированность, отсутствие интереса работодателей по отношению к построению системы независимой оценки качества профессионального образования и их участию в данной системе.

Ниже представлено описание доработанной апробированной модели.

Доработанная модель формирования и функционирования экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации утверждена Заказчиком.

### 2.4.2.1 Обоснование актуальности разработки модели

Успешный зарубежный опыт независимой оценки и сертификации квалификаций

В международной практике понятие сертификации представляется как процесс и результат независимой (обычно экспертной) оценки квалификации работника.

Преимущество данной процедуры – возможность признания неформального образования (обучения), полученного на рабочем месте, в ежедневной жизни и т. д. Для этого требуется идентификация результатов и их оценка на основе определенных разработанных документов, затем валидация на соответствие квалификации или стандартам (профессиональным, образовательным) в специальной организации и - сертификация полной квалификации или ее части.

В США существует хорошо отработанная система подготовки профессионального персонала и его встраивания в национальную экономику. В этой системе можно наблюдать четкое разделение функций между образовательными организациями, которые организуют и обеспечивают учебный процесс, и профессиональными ассоциациями, представляющими интересы рынка рабочей силы. Университеты обеспечивают образовательную часть процесса в соответствии с требованиями, которые формулируются профессиональным сообществом. Качество образования контролируется независимыми от университетов органами государственного лицензирования, при этом процедуры контроля и его параметры также формируются профессиональным сообществом. Крупнейшей некоммерческой организацией, деятельность которой связана с разработкой профессиональных стандартов и аккредитацией программ добровольной профессиональной сертификации в США и Канаде, является Институт совершенства в аккредитации (ICE – Institute for Credentialing Excellence), который создан на базе ряда организаций, имеющих 30-летний опыт аккредитации программ сертификации в различных сферах деятельности.

В Канаде федеральное правительство при поддержке и в сотрудничестве с региональными властями и организациями, представляющими работодателей, профсоюзы, образование, инициировало и развивает несколько проектов, которые призваны обеспечить признание на всей территории страны документов о профессиональных умениях, выданных в разных провинциях.

В Германии действует Закон (акт) об оценке и признании профессиональных квалификаций. Он устанавливает стандартизированные национальные процедуры и критерии оценки профессиональных квалификаций. Дуальная система, которая подразумевает сочетание практического обучения по профессии на предприятии с теоретическим в профессионально-техническом училище, в профессиональном образовании Германии позволяет отделить оценку результатов обучения и оценку квалификации. Оценивание квалификации обеспечивают работодатели.

Во Франции существуют центры и комиссии по сертификации. В каждой комиссии не менее четверти должны составлять профессионалы из сферы труда, предусматривается равное представительство работодателей и работников, члены комиссии должны иметь специальную подготовку в области конкретных процедур оценки. Комиссия оценивает профессиональные компетенции кандидата и сравнивает их с установленными требованиями посредством практического профессионального экзамена и/или собеседования.

Каждый желающий может получить признание (частично или полностью) своей квалификации. Для этого кандидат собирает «досье», в котором детально описывает профессиональный опыт. Досье оценивается жюри, которое решает, обладает ли кандидат компетенциями, умениями и знаниями, необходимыми для получения диплома или сертификата. Жюри принимает решение о полном, неполном признании или об отказе в признании. Досье должно дать возможность проведения анализа карьеры кандидата, представить каждый вид выполняемой им деятельности по отдельности и очень подробно.

Сертификация профессиональных квалификаций в Финляндии осуществляется через систему демонстрационных экзаменов. Оценка компетенций контролируется трехсторонним Комитетом по квалификациям. Комитет заключает соглашение с организатором процедуры оценки умений как правило, учебным заведением. Процедура оценки состоит из планирования и разработки диагностических материалов с участием представителей сферы труда, разработки индивидуального плана оценки, компетенций для кандидата, организации демонстрации компетенций на рабочем месте, оценки результатов демонстрации, обратной связи для кандидата и принятия решения. Процедура оценки компетенций проводится оценщиками, представляющими работодателей, работников и сферу образования. При этом один из оценщиков должен пройти специальное обучение. Согласовывается план организации оценки компетенций, время и место ее проведения. Решение принимается на основе анализа результатов, после чего протокол оценки направляется в Комитет по квалификациям для выдачи свидетельства.

В Великобритании функция проверки трудовых навыков выпускников и присвоения им какой-либо квалификации отделена от процесса обучения и передана специальным автономным органам. Причем эти органы, присваивающие квалификацию, независимы как от образовательных учреждений, так и от правительства. В основу требований к присвоению квалификации положены профессиональные компетенции, которые являются составной частью национальных профессиональных стандартов и разрабатываются соответствующими отраслевыми организациями. Взаимодействия между аттестационно-экзаменационными советами и Управлением по образовательным стандартам и квалификациям позволяет государству эффективно проводить свою политику в области национальных профессиональных квалификаций. Профессиональные квалификации присваиваются через институты аттестационно-экзаменационных советов, которые осуществляют свою деятельность независимо от государственных организаций по образованию и занятости. Аттестационно-экзаменационные советы создают аттестационные программы, в которых подробно описаны схемы проведения аттестации по той или иной квалификации. Аттестационно-экзаменационные советы предлагают свои квалификации через аттестационные, или их еще называют экзаменационные центры. Аттестационные центры разрабатывают программу тестирования, исходя из требований квалификационного стандарта. Эта программа поступает на утверждение организации по присвоению квалификаций, которая проверяет также наличие необходимых для ее осуществления ресурсов, включая наличие экспертов по оценке.

Таким образом, обобщая международный опыт оценки и сертификации квалификаций можно сделать вывод о том, что:

диагностические материалы для оценки квалификаций разрабатываются на основе профессиональных стандартов;

существуют единые критерии оценки и признания результатов формального образования и неформального и спонтанного обучения;

присутствует целостный подход к оценке компетенций (в ситуации трудовой деятельности или в имитационной ситуации);

оценка компетенций проводится оценщиками, представляющими работодателей и сферу образования;

используется единая система сертификатов профессиональных квалификаций.

При этом условиями формирования эффективной системы оценки квалификаций являются:

разработка классификатора профессий по областям профессиональной деятельности;

разработка профессиональных стандартов, формирование банка данных квалификаций, траекторий и возможностей их освоения;

наличие таких институциональных механизмов, как: отраслевых советов, ответственных за разработку, поддержание и обновление профессиональных стандартов и квалификаций в конкретной области профессиональной деятельности, структуры, отвечающей за координацию деятельности отраслевых советов (институт развития квалификаций), сертифицирующих организаций и структуры, регулирующей их деятельность.

Создавая современную российскую систему квалификаций, необходимо избегать национальной замкнутости. Для этого должна постоянно анализироваться эффективная практика по созданию профессиональных стандартов, образовательных программ, систем оценки и признания квалификаций как у нас в стране, так и за рубежом, в том числе у наших ближайших партнеров по СНГ, где нередко реализуются интересные проекты, разработки при участии авторитетных международных организаций. Такой подход позволит экономить время и ресурсы. С другой стороны, создаваемые в нашей стране форматы и процедуры, связанные с системой квалификаций, профессиональным образованием, и оценкой результатов должны быть достаточно гибкими для того, чтобы интегрировать эффективный опыт, независимо от его происхождения. Например, если существуют зарубежные профессиональные стандарты или системы профессионального признания (аудиторы, инженеры и тому подобные), целесообразно рассматривать и признавать эти практики на территории Российской Федерации. Но в том случае, если они отвечают в целом нашим интересам в развитии человеческих ресурсов.

Нормативно-методические основания функционирования сети экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации

Деятельность по развитию системы оценки качества профессионального образования является структурным компонентом реализации стратегических приоритетов в развитии образования, отраженных в Национальной доктрине образования в Российской Федерации и Государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы. Мероприятия в данном направлении способствуют обеспечению систематического обновления всех аспектов образования, отражающего изменения в сфере культуры, экономики, науки, техники и технологий, непрерывности образования в течение всей жизни человека, высокого качества российского образования в соответствии с меняющимися запросами населениями и перспективными задачами развития российского общества и экономики, способствует развитию сферы непрерывного образования, модернизации сферы образования в направлении большей открытости, больших возможностей для инициативы и активности самих получателей образовательных услуг, включая работодателей и местные сообщества через вовлечение их в управление образовательным процессом.

Согласно Федеральной целевой программе развития образования на 2011 – 2015 годы, в рамках мероприятия 8 «Развитие системы оценки качества профессионального образования на основе создания и внедрения механизмов сертификации квалификаций специалистов и выпускников образовательных учреждений с учетом интеграции требований федерального государственного образовательного стандарта и профессиональных стандартов», а также подмероприятия 8.1 «Разработка и апробация технологий и инструментариев сертификации профессиональных квалификаций, создание экспертно-методических центров» предусмотрено развитие системы оценки качества профессионального образования, а также создание сети экспертно-методических центров, обеспечивающих консультационную и методическую поддержку системы сертификации профессиональных квалификаций (далее - ЭМЦ).

Нормативно-правовые предпосылки формирования и функционирования сети ЭМЦ образуют документы (в том числе, учитывающие изменения в нормативно-правовом обеспечении создания и функционирования экспертно-методических центров в новых субъектах Российской Федерации):

Постановление Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2014 год №970 “О внесении изменений в Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов”;

Указ Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 года № 249 “О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям”;

Комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014 - 2016 годы (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.03.2014 №487-р);

Пр-3050 Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам совещания по вопросам разработки профессиональных стандартов 9 декабря 2013 года (подп. Президентом Российской Федерации 26.12.2013 г.);

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 13 ноября 2013 года №2108-р «Об утверждении перечня мероприятий по увеличению к 2020 году числа высококвалифицированных работников»;

Постановление Правительства РФ от 11.08.2014 N 790 (ред. от 20.08.2015) "Об утверждении федеральной целевой программы "Социально-экономическое развитие Республики Крым и г. Севастополя до 2020 года"

Методические рекомендации по разработке профессиональных стандартов (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 апреля 2013 года № 170н);

Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 апреля 2013 года № 148н);

Макет профессионального стандарта (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 147н);

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 118н от 25 марта 2013 года «Об Экспертном совете по профессиональным стандартам при Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации»;

Постановление Правительства Российской Федерации №23 от 22 января 2013 года “О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов”;

Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 года

N 273-ФЗ “Об образовании в Российской Федерации”;

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";

Порядок наделения организации полномочиями центра оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах (утв. Общественно-государственным советом Системы независимой оценки качества профессионального образования 15 декабря 2010 года);

Приказ Минобрнауки России № 252 от 17 марта 2015 года «О Порядке выделения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, мест в рамках контрольных цифр приема на обучение для приема в 2015 году на обучение по образовательным программам высшего образования лиц, которые признаны гражданами Российской Федерации в соответствии с частью 1 статьи 4 Федерального конституционного закона от 21 марта 2014 г. № 6-ФКЗ "О принятии в Российскую Федерацию Республики Крым и образовании в составе Российской Федерации новых субъектов - Республики Крым и города федерального значения Севастополя", а также лиц, которые являются гражданами Российской Федерации, постоянно проживавшими на день принятия Республики Крым в Российскую Федерацию на территории Республики Крым или на территории города федерального значения Севастополя, и обучались в соответствии с государственным стандартом и (или) учебным планом общего среднего образования, утвержденными Кабинетом Министров Украины»

Положение о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования (утв. Министром образования и науки Российской Федерации и Президентом РСПП от 31 июля 2009 года № АФ-318/02);

Положение об оценке и сертификации квалификации выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах (утв. Министром образования и науки Российской Федерации и Президентом РСПП от 31 июля 2009 года № АФ-317/03).

Кроме нормативной базы, общей для всех центров, их деятельность регулируется распоряжениями министерств и ведомств по соответствующим отраслевыми направлениям деятельности центров.

Методологическую основу формирования и функционирования сети ЭМЦ образуют документы, утвержденные Общественно-государственным советом Системы независимой оценки качества профессионального образования, в том числе, «Порядок оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах», протокол ОГС № 2 от 15 декабря 2010 года.

Изменения в нормативно-правовом обеспечении создания и функционирования экспертно-методических центров в новых субъектах Российской Федерации

В 2015 году были внесены изменения в федеральную целевую программу «Социально-экономическое развитие Республики Крым и г. Севастополя до 2020 года» (Постановление Правительства РФ от 11.08.2014 N 790 (ред. от 20.08.2015). В рамках реализации данной программы предусматривается обеспечение ввода в эксплуатацию новых современных образовательных организаций, мероприятий по отбору и подготовке кадров в Крымском федеральном округе, что подтверждает актуальность формирования сети ЭМЦ по сертификации профессиональных квалификаций с целью развития системы оценки качества профессионального образования в новых субъектах Российской Федерации.

Анализ результатов мониторингового исследования востребованности процедур оценки и сертификации квалификаций[[1]](#footnote-1), в котором приняли участие 112 респондентов из 25 субъектов Российской Федерации 7 федеральных округов, представляющих 33 области профессиональной деятельности (отрасли) 37 основных видов экономической деятельности, позволил оценить потребность в использовании услуг независимых систем сертификации квалификаций (персонала) среди представителей различных отраслей. На данный момент 28% работодателей заявляют об актуальной для них потребности в сертификации квалификаций. По данным мониторинга, в данную группу входят, в первую очередь, предприятия инновационного сектора (контроль за проведением энергетических обследований, информационные технологии, ракетно-космическая промышленность, авиастроение, радиоэлектронная промышленность, атомная энергетика) и динамично развивающиеся отрасли (виды деятельности) традиционного сектора (сварочные работы, химическая промышленность, энергетика, пищевая промышленность).

На основе полученного территориального распределения в ходе мониторинга сделан вывод о значимости влияния на востребованность услуг независимых систем сертификации квалификаций (персонала) такого фактора, как заинтересованность предприятий инновационного сектора экономики (наука и инновации, информационные и коммуникационные технологии, авиационная промышленность, оборонно-промышленный комплекс).

Проведенное исследование подтверждает актуальность и необходимость развития системы оценки качества образования, формирования и функционирования центров, в том числе экспертно-методических, по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации.

### 2.4.2.2 Задачи, принципы и направления деятельности экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации

Создание и деятельность экспертно-методических центров системы оценки и сертификации квалификаций (в закрепленной области профессиональной деятельности) направлена на разработку, апробацию и внедрение проектов, направленных на повышение качества образования, стимулирование работ по внедрению единых механизмов формирования Системы оценки и сертификации квалификаций различных категорий граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства, желающих подтвердить свою квалификацию (далее – Система), в том числе:

выпускников профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования;

работающих граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах;

безработных граждан и трудовых мигрантов, прошедших профессиональное обучение в различных формах.

Таким образом, *целью деятельности* ЭМЦ является методическое обеспечение процедур оценки и сертификации квалификаций выпускников профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах.

*Основные направления деятельности* ЭМЦ (в закрепленной области профессиональной деятельности):

экспертное и организационно-методическое обеспечение ЦОСК;

координирующие функции с представителями работодателя и других заинтересованных сторон;

социальное партнерство;

совершенствование методического обеспечения деятельности Системы оценки и сертификации квалификаций различных категорий граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства, желающих подтвердить свою квалификацию в соответствующе отрасли;

координация процесса построения и развития системы сертификации в Крымском федеральном округе в закрепленной за ЭМЦ отрасли деятельности[[2]](#footnote-2).;

В процессе функционирования ЭМЦ обеспечиваются формирование и сопровождение реализации организационных, методических, информационных условий для проведения непрерывной независимой оценки и сертификации профессиональных квалификаций работников отраслей народного хозяйства, расположенных на территории новых субъектов Российской Федерации – Республики Крым и города федерального значения Севастополя.

*Основными задачами* деятельности сети ЭМЦ (в закрепленной области профессиональной деятельности) являются:

разработка и совершенствование организационно-методического и экспертного обеспечения деятельности ЦОСК;

мониторинг и консультационно-методическая поддержка ЦОСК;

создание и развитие информационной инфраструктуры системы оценки и сертификации квалификаций;

построение и развитие системы сертификации в Крымском федеральном округе в закрепленной области деятельности.

Деятельность ЭМЦ строится с учетом *базовых принципов* оценки и сертификации квалификаций различных категорий граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства, желающих подтвердить свою квалификацию в соответствующе отрасли и осуществляется на основе [66]:

открытости и доступности информации о методическом обеспечении процедур оценки и сертификации квалификаций;

взаимодействия с работодателями, организациями и объединениями работодателей при разработке организационно-методического обеспечения процедур оценки и сертификации квалификаций;

взаимодействия с учебно-методическими объединениями и другими организациями;

привлечения представителей работодателей в качестве экспертов по разработке требований к процедурам оценки и сертификации квалификаций и их методическому обеспечению;

научной обоснованности, объективности и достоверности разрабатываемых методов, оценочных средств и критериев оценки;

адаптации процедур оценки к изменяющимся требованиям к квалификациям;

систематического обучения и подтверждения профессиональной компетенции экспертов, производящих оценку и сертификацию, в целях обеспечения независимости и объективности оценки квалификаций.

### 2.4.2.3 Функции экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации

Реализация *функций* экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций основана на выполнении значительного объема работ, на основе которого формируется функционал центров, представленный следующими блоками функций:

методические (обусловливают формирование системы правил, изложение методов проведения оценки квалификаций);

организационные (относятся к основным управленческим функциям, в том числе на первом этапе создания, пока отсутствует региональная базовая организация, выполнение функций региональной базовой организации (регионального общественно-государственного совета) в закрепленной области профессиональной деятельности);

информационные (функции центра, содержанием которых является сбор, обработка и представление информации для последующей обработки);

экспертные (обусловлены необходимостью подготовки экспертов, задействованных в процедурах системы);

коррекционные (существуют в связи с необходимостью вносить изменения в организационно-методическое и информационное обеспечение системы оценочно-сертификационной. В процессе реализации коррекционных функций обеспечивается корректировка материалов, как по отклонениям, так и при необходимости актуализации устаревших данных);

консалтинговые (реализуются проведением работ по консультированию, а также разъяснению вопросов разработки методик системы оценочно-сертификационных процедур. При этом проводятся консультации по выбору предлагаемых программ обучения, учебных пособий и прочим актуальным проблемам организации процесса сертификации, а также по программно-аппаратным средствам в области информационных технологий);

аналитические (основаны на аналитической деятельности ЭМЦ, что дает возможность выявить отдельные аспекты в области функционирования системы, по которым еще не определены основные представления).

В функцииЭМЦ в новых субъектах Российской Федерации (в закрепленной области профессиональной деятельности) входит (таблица ).

1. – Функции экспертно-методических центров в новых субъектах Российской Федерации (в закрепленной области профессиональной деятельности)

| Продолжение таблицы 1 | |
| --- | --- |
| Блок функций | Функция |
| Методические | разработка организационно-методических документов, регулирующих процедуры оценки и сертификации квалификаций (в закрепленной области профессиональной деятельности);  разработка на основе соответствующих профессиональных стандартов (квалификационных характеристик) методов, оценочных средств и измерительных материалов, критериев оценки квалификаций, осуществление их экспертизы и актуализации с привлечением заинтересованных работодателей (в закрепленной области профессиональной деятельности);  формирование и поддержка в актуальном состоянии банка оценочных средств и измерительных материалов;  разработка программ подготовки, проведение обучения и ведение реестра аттестованных экспертов по оценке квалификаций;  участие в разработке (организация разработки) профессиональных стандартов (квалификационных характеристик) |
| Организационные | участие в разработке (организация разработки) профессиональных стандартов (квалификационных характеристик);  участие в организации отбора и осуществлении контроля деятельности центров оценки и сертификации квалификаций; |
| Информационные | сбор, обработка и представление информации для последующей обработки |
| Экспертные | подбор экспертов |
| Коррекционные | внесений изменений в организационно-методическое и информационное обеспечение системы оценочно-сертификационной |
| Консалтинговые | оказание методической и консультационной поддержки деятельности центров оценки и сертификации квалификаций; |
| Аналитические | проведение адаптации международных профессиональных стандартов в целях их использования в системе оценки и сертификации квалификаций. |
| Функции региональной базовой организации в закрепленной области деятельности[[3]](#footnote-3) | определение порядка функционирования в отрасли экспертно-методического центра, выработка с учетом отраслевых особенностей требований к данным участникам системы оценки и сертификации квалификаций;  создание единых форм документов для отраслевой системы оценки и сертификации квалификаций персонала;  разработка с учетом отраслевой специфики проектов организационно-методических документов оценки и сертификации квалификаций персонала;  выработка общих подходов к обеспечению системы оценки и сертификации квалификаций;  привлечение к мероприятиям оценки и сертификации квалификаций представителей работодателей, общественных организаций;  заказ изготовления в федеральной базовой организации бланков сертификатов. |

ЭМЦ в соответствии со своими целями, задачами и функциями должны формироваться по виду экономической деятельности и не иметь региональной привязки, то есть носить отраслевой характер.

Приведенные в таблице функции являются полноценным набором для развернутого и успешно функционирующего ЭМЦ в новых субъектах Российской Федерации. При этом на первом этапе создания ЭМЦ целесообразно предусмотреть сокращенный набор функций, в которые будут включены следующие их блоки:

методические функции;

экспертные функции;

функции региональной базовой организации в закрепленной области деятельности.

Возможное позиционирование создаваемого ЭМЦ:

отраслевой ЭМЦ (отраслевой сегмент Системы) – например, металлургия, железнодорожный транспорт;

ЭМЦ по отдельным видам профессиональной деятельности в рамках отрасли (отраслевой сегмент Системы) – например, сварочное производство, гостиничный бизнес, технологии сухого строительства;

межотраслевой ЭМЦ по сквозным/надпрофессиональным видам деятельности (межотраслевой сегмент Системы) – например, управление организацией, управление персоналом, IT, нанотехнологии;

региональный или межрегиональный ЭМЦ по массовым и/или регионально-значимым видам деятельности (региональный сегмент Системы) – например, сервисное обслуживание на автомобильном транспорте, сельское хозяйство;

временно региональный ЭМЦ с перспективой перехода в отраслевой сегмент по видам деятельности, уникальным/преимущественным для отдельных регионов в масштабе России (региональный сегмент Системы) – например, производство на основе нанополимерных пленок, технологии добычи и переработки никелевых руд.

### 2.4.2.4 Порядок функционирования экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации

Общие положения о деятельности ЭМЦ:

1. Экспертно-методический центр является структурным подразделением базовой организации.

2. Регламентами порядка функционирования ЭМЦ являются Трудовой кодекс Российской Федерации, Гражданский кодекс Российской Федерации, Федеральный закон «О техническом регулировании», Положение об экспертно-методическом центре по сертификации профессиональных квалификаций, Положение о взаимодействии экспертно-методических центров с органами исполнительной власти федерального и регионального уровней, объединениями и отдельными работодателями в сфере оценке и сертификации квалификаций, локальные нормативные акты экспертно-методического центра по сертификации профессиональных квалификаций и организации, осуществляющей образовательную деятельность, на базе которой создан экспертно-методический центр по сертификации профессиональных квалификаций, в том числе устав, другие локальные акты, инструкции, правила и нормы по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, пожарной безопасности, распоряжения и приказы ЭМЦ.

3. ЭМЦ реализует свои функции во взаимодействии с другими структурными подразделениями базовой организации.

4. ЭМЦ подчиняется непосредственно руководителю базовой организации.

5. ЭМЦ создается как структурное подразделение базовой организации по результатам конкурсного отбора организаций для наделения полномочиями экспертно-методических центров системы оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах (в соответствии с требованиями Положения об оценке и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах, утвержденного Российским союзом промышленников и предпринимателей и Министерством образования и науки Российской Федерации 31 июля 2009 года, а также в соответствии с Порядком конкурсного отбора).

6. На первом этапе создания, в условиях отсутствия региональной базовой организации (регионального ОГС) в новых субъектах Российской Федерации учредителем ЭМЦ выступает Федеральный общественно-государственный совет (на основе результатов конкурсного отбора).

Права ЭМЦ.

Для осуществления своих полномочий ЭМЦ имеет право:

запрашивать и получать в установленном порядке необходимые информационные материалы от структурных подразделений базовой организации;

обращаться в структурные подразделения базовой организации с предложениями по организационному, информационному и материально-техническому обеспечению мероприятий, проводимых в базовой организации;

обращаться к руководству базовой организации за оказанием содействия в решении вопросов материально-технического и правового обеспечения своей деятельности;

проводить анализ и осуществлять разработку предложений по совершенствованию и доработке нормативной базы на уровне образовательноых организаций, органов исполнительной власти субъекта в части совершенствования организационно-правового механизма деятельности ЭМЦ по сертификации квалификаций;

осуществлять взаимодействие с отраслевыми, региональными объединениями работодателей, межотраслевыми (холдинговыми) и отраслевыми компаниями и корпорациями, методическими и консультационными центрами, институтами исследования рынка труда, центрами занятости населения, кадровыми агентствами, профессиональными союзами, работодателями, органами управления образованием.

Сотрудничество ЭМЦ с данными оранизациями представляет собой деятельность по:

согласованию, экспертизе отдельных процедур оценки и сертификации с целью учета отраслевой специфики формирования политики и механизмов обеспечения достоверности и объективности оценки и сертификации квалификаций;

оценке и сертификации персонала организаций на основе договоров оказания услуг (в качестве наблюдателей выступает представительство работодателей);

согласованию и экспертизе оценочных материалов с учетом специфики отрасли.

Порядок взаимодействия определяется уставными документами ЭМЦ и договорами о сотрудничестве.

Основные требования к деятельности ЭМЦ:

1. ЭМЦ должен:

выполнять требования организационно-методических документов Системы, в том числе, при расчете стоимости услуг, оказываемых гражданам и организациям при выполнении функций экспертно-методического центра;

обеспечивать соответствие качества выполняемых работ, оказываемых услуг требованиям, закрепленным в организационно-методических документах Системы;

осуществлять взаимодействие с базовой организацией и ЦОСК Системы в закрепленной области (виде) деятельности;

осуществлять в соответствии установленными в Системе требованиями формирования и поддержания в актуальном состоянии сегмента регистра Системы в закрепленной области (виде) деятельности.

 2. ЭМЦ отчитывается в своей деятельности в соответствии с порядком, установленным нормативно-методическими документами Системы.

Состав ЭМЦ

1. Деятельность ЭМЦ возглавляет директор, подчиняющийся непосредственно руководителю базовой организации.

Директор назначается на должность и освобождается от должности приказом руководителя базовой организации. На должность директора назначается лицо, имеющее высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящих должностях (по профилю деятельности структурного подразделения) не менее 5 лет.

2. В период отсутствия директора его обязанности исполняет заместитель директора ЭМЦ.

3. ЭМЦ комплектуется работниками, которые должны соответствовать квалификационным требованиям по занимаемым ими должностям, характеру выполняемых обязанностей и нести ответственность за выполнение возложенных на них обязанностей в соответствии с должностными инструкциями.

4. Работники ЭМЦ назначаются на должность и освобождаются от должности в установленном порядке по представлению директора ЭМЦ.

5. Права и обязанности работников ЭМЦ устанавливаются должностными инструкциями.

Права Директора ЭМЦ

Директор ЭМЦ вправе:

запрашивать у руководителей структурных подразделений базовой организации необходимые сведения по вопросам, относящимся к компетенции ЭМЦ;

принимать участие во всех совещаниях, касающихся работы ЭМЦ;

принимать участие в подборе и расстановке кадров ЭМЦ, подготавливать на рассмотрение руководства базовой организации представления о поощрении и наложении дисциплинарных взысканий на работников ЭМЦ, направлении их на переподготовку, повышение квалификации;

ставить перед руководством базовой организации вопрос о необходимости организационного и материально-технического обеспечения деятельности ЭМЦ;

в целях совершенствования работы ЭМЦ совершать иные действия в соответствии с Уставом базовой организации и Положением об экспертно-методическом центре (в закрепленной области профессиональной деятельности).

Обязанности директора ЭМЦ

На директора ЭМЦ возлагается:

непосредственное руководство деятельностью ЭМЦ;

организация работы ЭМЦ, обеспечение выполнения ЭМЦ возложенных задач и функций;

осуществление в пределах своей компетенции функций управления (планирования, организации, мотивации, контроля) и принятие решений, обязательных для работников ЭМЦ;

осуществление взаимодействия с другими структурными подразделениями базовой организации, с субъектами Системы оценки и сертификации квалификаций (в закрепленной области профессиональной деятельности), с органами государственной власти и органами местного самоуправления, с иными лицами в пределах полномочий, определенных Положением об экспертно-методическом центре (в закрепленной области профессиональной деятельности);

разработка и осуществление мероприятий по укреплению исполнительской и трудовой дисциплины работников ЭМЦ;

участие в совещаниях по вопросам, относящимся к компетенции ЭМЦ;

распределение функциональных обязанностей и отдельных поручений между работниками ЭМЦ, определение степени их ответственности; при необходимости - подготовка руководству предложений об изменении должностных обязанностей работников ЭМЦ;

подготовка предложений по совершенствованию работы ЭМЦ, оптимизации его структуры и штатной численности;

участие в перспективном и текущем планировании деятельности ЭМЦ, подготовка проектов приказов, распоряжений и иных документов, касающихся возложенных на ЭМЦ задач и функций;

принятие необходимых мер для улучшения материально-технического и информационного обеспечения, условий труда, повышения профессиональной подготовки работников ЭМЦ;

осуществление контроля за исполнением работниками ЭМЦ своих должностных обязанностей, соблюдением трудовой дисциплины;

организация ведения делопроизводства ЭМЦ;

подготовка отчетов о деятельности ЭМЦ.

Ответственность Директора и работников ЭМЦ

1. Директор ЭМЦ несет ответственность:

за ненадлежащее исполнение или неисполнение требований Устава базовой организации, Правил внутреннего трудового распорядка, Положения об экспертно-методическом центре (в закрепленной области профессиональной деятельности), иных локальных нормативных актов базовой организации;

за ненадлежащее исполнение или неисполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных Положением об экспертно-методическом центре (в закрепленной области профессиональной деятельности) в пределах, определенных действующим законодательством Российской Федерации;

за качество и своевременность выполнения ЭМЦ функций, предусмотренных Положением об экспертно-методическом центре (в закрепленной области профессиональной деятельности),

за правонарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности, - в пределах, определенных административным, уголовным и гражданским законодательством Российской Федерации;

за причинение материального ущерба - в пределах, определенных трудовым и гражданским законодательством Российской Федерации.

2. Ответственность работников ЭМЦ устанавливается соответствующими должностными инструкциями, локальными актами базовой организации и законодательством Российской Федерации (должностные инструкции работников ЭМЦ, в том числе порядок взаимодействия между собой представлены в отдельном приложении к отчетной документации).

### 2.4.2.5 Организационно-функциональная структура экспертно-методического центра по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации

Анализ современных методов проектирования организационно-функциональной структуры позволил выделить линейно-функциональную организационную структуру в качестве оптимальной для организации деятельности ЭМЦ с учетом поставленных перед данной организацией задач. Линейно-функциональная структура управления, предусматривает функциональное разделение управленческого труда в подразделениях разных уровней и сочетание линейного и функционального принципов управления. В этом случае функциональные подразделения могут проводить свои решения либо через линейных руководителей, либо в пределах специальных полномочий.

Важной задачей линейных руководителей становятся координация действий функциональных служб и направление их в русло общих интересов организации.

Преимущества линейно-функциональной структуры:

улучшение координации деятельности в функциональных областях;

адекватная и эффективная реакция организации;

уменьшение дублирования в функциональных областях.

При этом на первом этапе функционирования ЭМЦ целесообразным является создание адаптивной организационной структуры, отличающейся гибкостью, способностью достаточно оперативно изменяться в соответствии с требованиями внешней среды. Формирование матричной структуры обеспечит при небольшом количестве сотрудников создание эффективных связей между ними, организацию работ по определенным задачам, вне зависимости от позиции в организации, включенности в конкретное подразделение.

Преимуществами матричной организационной структуры при этом являются:

активизация деятельности сотрудников благодаря увеличению контактов между ними;

гибкое использование кадрового потенциала организации.

Целесообразным на первом этапе функционирования ЭМЦ может являться использование так называемой бригадной (адхократической) структуры, в особенности, в отношении структурных единиц ЭМЦ (отделов), занимающихся отбором и подготовкой экспертов, разработкой организационно-методического обеспечения.

Организационно-функциональная структура ЭМЦ содержит следующие структурные единицы (рисунок ):

руководитель (директор) ЭМЦ;

отдел организационно-методического обеспечения;

отдел организации обучения и экспертной оценки;

отдел информационного обеспечения и делопроизводства;

отдел материально-технического обеспечения.

.

1. – Организационно-функциональная структура ЭМЦ

Наименование и количество должностей ЭМЦ определяется штатным расписанием, утверждаемым руководителем базовой организации по представлению руководителя ЭМЦ.

Права, обязанности и ответственность работников ЭМЦ определяются их должностными инструкциями.

Директор ЭМЦ осуществляет планирование развития ЭМЦ, принимает решения по организации его эффективной деятельности, утверждает структуру ЭМЦ и изменения в ней, организует и координирует деятельность ЭМЦ, осуществляет контроль финансово-хозяйственной деятельности ЭМЦ, решает другие вопросы, связанные с его функционированием.

Функции специалистов ЭМЦ распределены следующим образом.

Отдел организационно-методического обеспечения (руководитель,   
1-5 специалистов) выполняет функции:

обеспечение методического и организационного сопровождения деятельности центра в области оценки профессиональных квалификаций, в том числе привлечение профессиональных союзов, работодателей и других организаций в части согласования, экспертизы отдельных процедур оценки и сертификации с целью учета отраслевой специфики формирования политики и механизмов обеспечения достоверности и объективности оценки и сертификации квалификаций, оценки и сертификации персонала организаций на основе договоров оказания услуг, согласования и экспертизы оценочных материалов с учетом специфики отрасли;

взаимодействие с ЦОСК, с техническими комитетами по стандартизации;

разработка оценочных средств и критериев оценки квалификаций;

разработка новых и совершенствование существующих методик по проведению сертификации персонала;

формирование и поддержание в актуальном состоянии фонда оценочных средств;

разработка и верификация методов оценки;

разработка методики сертификации;

формирование и актуализация фонда нормативных документов, используемых для оценки и сертификации квалификаций, включая профстандарты;

осуществление мероприятий по развитию и совершенствованию организационно-методического обеспечения работы центра;

а также на начальном этапе при отсутствии в Крымском федеральном округе региональной базовой организации - определение порядка функционирования в отрасли экспертно-методического центра, выработка с учетом отраслевых особенностей требований к данным участникам системы оценки и сертификации квалификаций; создание единых форм документов для отраслевой системы оценки и сертификации квалификаций персонала; разработка с учетом отраслевой специфики проектов организационно-методических документов оценки и сертификации квалификаций персонала; выработка общих подходов к обеспечению системы оценки и сертификации квалификаций; заказ изготовления в федеральной базовой организации бланков сертификатов.

Отдел организации обучения и экспертной оценки(руководитель,   
3-5 методистов) выполняет функции:

разработка требований к уровню квалификации экспертов;

разработка программ обучения экспертов;

организация обучения экспертов по оценки и сертификации квалификаций;

проведение экспертизы оценочных средств и программ подготовки экспертов.

Отдел информационного обеспечения и делопроизводства(руководитель, 2 специалиста, 1 программист) выполняет функции:

формирование и поддержание в актуальном состоянии информационных ресурсов;

обеспечение внешней и внутренней информационной инфраструктуры;

техническая поддержка;

ведение реестра экспертов ЭМЦ и ЦОСК;

ведение делопроизводства, включая хранение в течение установленного срока отчетов, протоколов, актов или иных документов, содержащих сведения о проведенных работах;

участие в разработке и ведение организационно-методических документов по функционированию ЭМЦ;

обеспечение персонала структурных подразделений ЭМЦ действующими нормативными и организационно-методическими документами;

архивирование документов и выдача необходимых удостоверений и сертификатов.

Деятельность отдела материально-технического обеспечения связана с выполнением функций по созданию материально-технической базы ЭМЦ.

Работы по финансово-бухгалтерской, информационной, юридической деятельности и другие, обеспечивающие работу ЭМЦ функции, возлагаются на соответствующие службы базовой организации или осуществляются на договорной основе (в том числе с использованием аутсорсинга).

В качестве экспертов по оценке и сертификации квалификаций привлекаются специалисты из числа представителей предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации, представителей образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров, представителей корпоративных сетей подготовки рабочих кадров. Оплата их труда осуществляется в соответствии с нормативными и организационно-методическими документами Системы.

### 2.4.2.6 Требования к организационно-методическому обеспечению экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации

Организационно-методическое обеспечение представляет собой систему руководящих и инструктивных материалов, обеспечивающих достижение цели и задач деятельности экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций.

В соответствии с материалами рабочей группы по вопросам оценки квалификации и качества подготовки кадров Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям оценка и сертификация квалификации должна быть основана на следующих принципах:

1) независимость оценки квалификации соискателей от организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

2) объективность и обоснованность квалификационных требований;

3) независимость, беспристрастность и объективность проведения профессиональных экзаменов;

4) установление единых требований к отбору советов по профессиональным квалификациям, центров оценки квалификаций, процедурам проведения профессиональных экзаменов;

5) недопущение конфликта интересов;

6) информационная открытость, доступность информации о порядке и стоимости проведения независимой оценки квалификации;

7) конфиденциальность и соблюдение прав граждан по защите персональных данных.

При формировании организационно-методического обеспечения деятельности ЭМЦ должна быть учтена специфика отраслей и областей профессиональной деятельности. Можно выделить следующие направления организационно-методического обеспечения:

Материально-техническая оснащенность ЭМЦ включает:

комплексное оснащение рабочего процесса и оборудование учебных помещений;

учебное и методическое обеспечение рабочего и учебного процесса;

материально-техническое оснащение рабочего и учебного процесса;

информационное обеспечение рабочего и учебного процесса.

Требования к материально-техническому оснащению ЭМЦ включают создание условий, обеспечивающих возможность:

создания и использования информации (в том числе запись и обработка изображений и звука, выступления с аудио-, видео- и графическим сопровождением, осуществление информационного взаимодействия в локальных и глобальных сетях и др.);

получения информации различными способами (поиск информации в локальных и глобальных информационно-телекоммуникационных сетях, работа в библиотеке и др.);

проведения экспериментов;

наблюдений;

создания материальных объектов;

обработки материалов и информации с использованием технологических инструментов;

проектирования и конструирования, в том числе моделей с цифровым управлением и обратной связью;

управления рабочим и учебным процессом (в том числе планирование, фиксирование (документирование) его реализации в целом и (или) отдельных этапов (выступлений, дискуссий, экспериментов), осуществление мониторинга и корректировки);

размещения, систематизирования и хранения (накапливания) рабочих и учебных материалов и работ сотрудников, обучающихся (слушателей) и педагогических работников (в том числе создание резервных копий);

проведения массовых мероприятий, собраний, представлений;

организации отдыха и питания обучающихся и работников ЭМЦ.

В современных условиях представляет значительные трудности создание и поддержание материально-технической базы ЭМЦ в соответствии с современными требованиями. Это требует достаточного финансирования (с использованием социального партнерства, взаимодействия с социальными институтами и т.д.). Исходя из условий первого этапа функционирования ЭМЦ (в ходе которого, скорее всего, еще не будет в полной мере внедрен и налажен механизм привлечения дополнительных финансовых средств для процесса функционирования центра), целесообразно снизить затраты на материально-техническое обеспечение деятельности ЭМЦ посредством привлечения материально-технической базы организации, на базе которой создан ЭМЦ (аудитории, помещения для отдыха и питания работников, для проведения массовых мероприятий и т.д.).

Учебно-методическое обеспечение деятельности ЭМЦпредполагает эффективное использование в процессе деятельности ЭМЦ методических и дидактических материалов, таких как:

типовая программа подготовки экспертов по оценке квалификаций;

рабочая программа подготовки экспертов по оценке квалификаций;

методические указания к практическим и семинарским занятиям подготовки экспертов по оценке квалификаций;

инструкции к лабораторным занятиям подготовки экспертов по оценке квалификаций;

методические указания по организации самостоятельной работы экспертов по оценке квалификаций;

методическое обеспечение контроля знаний экспертов по оценке квалификаций (методы, оценочные средства и измерительные материалы, критерии оценки);

учебники, учебные пособия.

Целесообразным является использование современных подходов к учебно-методическому обеспечению, в том числе, в качестве учебных средств рекомендуется использовать наглядные интерактивные видеоматериалы (видеоролики, видеопрезентации).

Система подготовки и аттестации экспертов для проведения экспертизы измерительных средств и программ подготовки экспертовпозволяет качественно организовать проведение экспертизы измерительных средств и программ подготовки экспертов, так как эксперты во многом оказываются решающим фактором успеха и результативности Системы оценки и сертификации квалификаций различных категорий граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства, желающих подтвердить свою квалификацию. При этом важным является своевременное обеспечение повышения квалификации экспертов и стимулирование их инновационной деятельности. Предполагает разработку программ подготовки, проведение обучения и ведение реестра аттестованных экспертов для проведения экспертизы измерительных средств и программ подготовки экспертов.

Система разработки и реализации технологий оценки и сертификации квалификаций (в закрепленной области профессиональной деятельности)‑ направление, призванное обеспечить в рамках сети ЭМЦ качественную оценку и сертификацию квалификаций, поскольку позволяет наиболее полным образом учитывать интересы соискателя и потребности работодателя (в закрепленной области профессиональной деятельности). Предполагает:

создание методической базы, регулирующей процедуры оценки и сертификации квалификаций (в закрепленной области профессиональной деятельности);

участие в разработке (организация разработки) профессиональных стандартов (квалификационных характеристик).

Признаками качественной оценки являются:

обоснованность – средства/формы/методы оценки должны оценивать именно ту деятельность или компетенцию, которая является задачей обучения, причем оценка проводится согласно установленным критериям, которые едины, как для тех, кто проводит оценку, так и для кандидатов;

достоверность – должны быть созданы одинаковые условия для оценки всем кандидатам (единые задания), а лица, проводящие оценку, должны убедиться, что результат достигнут именно данным кандидатам;

обеспеченность – при планировании оценки необходимо убедиться, что методы оценки подкреплены необходимыми ресурсами (оборудованием, материалами, инструментами и т.д.).

Система разработки диагностических инструментариев ‑ измерительных средств, используемых при сертификации квалификаций (в закрепленной области профессиональной деятельности)необходима для сравнительного анализа эффективности организации оценки и сертификации квалификаций (в закрепленной области профессиональной деятельности), а также для проведения более масштабного мониторинга эффективности Системы оценки и сертификации квалификаций различных категорий граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства, желающих подтвердить свою квалификацию, включающей совокупность сетей ЭМЦ и ЦОСК. Предполагает:

разработку на основе соответствующих профессиональных стандартов (квалификационных характеристик) методов, оценочных средств и измерительных материалов, критериев оценки квалификаций, осуществление их экспертизы и актуализации с привлечением заинтересованных работодателей (в закрепленной области профессиональной деятельности);

формирование и поддержку в актуальном состоянии банка оценочных средств и измерительных материалов.

Применяемые в ЭМЦ методики и модели оценки и сертификации квалификаций являются базой формирования методического обеспечения экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций.

В соответствии с методическими рекомендациями по разработке оценочных средств для процедур независимой оценки и присвоения профессиональных квалификаций рабочей группы по вопросам оценки квалификации и качества подготовки кадров Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям в качестве основных методов оценки квалификаций могут быть использованы:

тесты и экзамены;

опросы (в форме собеседования, интервью (свободного или структурированного), анкетирования);

самоописание (основа на самооценке кандидата, в рамках которой он описывает собственные компетенции. Обычно эта самооценка подписывается третьими лицами для подтверждения ее правильности);

методы «портфолио» (использование в качестве доказательств различных свидетельств наличия компетенций), включающего, как правило: резюме (CV) и (или) документы, свидетельствующие о квалификации соискателя, видеозаписи выполнения работ (фрагментов работ) и другое;

наблюдение (получение доказательств наличия компетенций у определенного человека при наблюдении за его ежедневной работой);

имитационные задания (доказательства, собранные в ситуации, максимально приближенной к трудовой среде);

другие методы оценки квалификации.

В то же время тесты, опросы, самооценка не являются достаточными для оценки квалификации, поэтому используются обычно на предварительном этапе оценочной процедуры. Данные типы заданий нецелесообразно использовать вне интеграции с заданиями, модулирующими профессиональную деятельность:

проведение производственных работ;

обработка и анализ получаемой производственной информации,

разработка и защита проекта (модели, подхода, решения и т.п.),

анализ кейсов и другое.

Оптимальным для оценивания квалификации является очное (в режиме «здесь и сейчас») испытание условиях, воспроизводящих типовые ситуации профессиональной деятельности. Если время, необходимое для выполнения задания, не позволяет выполнить его «здесь и сейчас», то может быть использована оценка продукта, созданного вне экзамена, портфолио документов, а также видеозапись фрагментов деятельности. В этом случае оценка продукта деятельности или портфолио (видеозаписи) обычно дополняется защитой (обоснованием). Возможны сочетания нескольких видов подтверждения.

Оценочные средства разрабатываются на основе следующих принципов:

комплексности: предлагаемые задания должны обеспечивать интегрированную оценку уровня знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы соискателя;

достоверности: оценка достоверна, если методы оценки и оценочные средства отражают элементы, содержащиеся во внешних эталонах (профессиональных стандартах), процедура оценивания проводится в соответствии с четко обозначенными, диагностичными критериями.

надежности: характеризует степень точности результатов оценки, устойчивость результатов оценки для разных соискателей, в разное время, в разных местах и разными оценщиками;

валидности: соответствие используемых оценочных средств цели оценивания (содержание заданий должно быть максимально приближено к содержанию профессиональной деятельности соответствующей квалификации).

Общие требования, которыми необходимо руководствоваться при разработке оценочных заданий:

1. Для каждого задания разрабатывается спецификация (паспорт), которая включает требования к условиям проведения оценки квалификации (место выполнения, необходимое оборудование/материалы, время, отводимое на выполнение задания, необходимость наблюдения за процессом выполнения задания, источники, которыми можно пользоваться и др.).

2. Выполнение задания должно быть обеспечено ресурсами и/или материалами.

3. Для каждого задания определяются критерии оценивания. Выбор критериев зависит от объекта оценки.

В случае оценки квалификации соискателя по продукту профессиональной деятельности при определении критериев оценки необходимо предусмотреть ссылку на эталон качества данного продукта либо описание эталона (требования).

При отсутствии нормативно установленного эталона продукта или процесса (ГОСТ), необходимо использовать качественные характеристики продукта или процесса (правильность, точность и т.д.).

При формировании критериев и критериальных значений оценки необходимо соблюдать принцип однозначного трактования всеми экспертами.

В случае оценки квалификации соискателя по наблюдению процесса деятельности критерием оценки может служить соответствие демонстрируемых алгоритмов деятельности заданному (регламенту, временным параметрам и др.). При этом критерии оценки основываются на поэтапном контроле процесса выполнения задания. Критерии оценки могут включать в себя:

правильную последовательность выполнения всех требуемых действий согласно требованиям производственного или технологического процесса (технологических карт);

выполнение действий с соблюдением требований техники безопасности, охраны труда, требований санитарии и гигиены (в зависимости от области деятельности);

время выполнения (задается в указании продолжительности времени на выполнение);

соответствие требуемым моделям поведения и др.

В системе оценки и сертификации квалификаций определены две формы оценки компетенций: теоретический и практический экзамены.

Экзамен проводится в соответствии с программой и может базироваться на применении нескольких методов оценки и их комбинаций. Очень важным представляется подбор методов, позволяющих в комплексе провести оценку компетенций по конкретным единицам профессионального стандарта.

Программа теоретического экзамена содержит [64]:

наименование профессионального стандарта;

квалификационный уровень, вид трудовой деятельности, единицы профессионального стандарта, по которым осуществляется оценка;

перечень компетенций (трудовые функции (единицы профстандарта) в разрезе трудовых действий, знаний, умений), оцениваемых в ходе экзамена, с указанием применяемых методов оценки (письменное/устное/электронное квалификационное испытание; тестирование; интервьюирование (собеседование); анкетирование; анализ конкретных ситуаций (кейс-метод) и др.);

перечень тем письменных/электронных заданий и экзаменационных вопросов, указание видов и ссылки на шифры контрольно-измерительных материалов;

порядок проведения экзамена, отражающий этапы (процедуры) и методы оценки с указанием времени, места проведения, видов оценочных средств, форматов представления результата диагностики компетенций и методов оценивания;

перечень нормативных и иных документов, рекомендуемых для подготовки к сдаче экзамена.

Программа практического экзамена, кроме того, содержит:

перечень практических компетенций (трудовые функции (единицы профстандарта) в разрезе трудовых действий, знаний, умений), оцениваемых в ходе экзамена, с указанием применяемых методов оценки (выполнение квалификационной практической работы на рабочем месте/в модельной ситуации, имитирующей реальную ситуацию трудовой деятельности; письменное /электронное квалификационное испытание – расчетная/проектная/исследовательская работа и др.);

описание реального/модельного рабочего места/рабочих мест, предметов и средств труда, используемых для проведения экзамена/симуляционного оборудования и программных средств;

наименование и шифры перечней нормативов/ показателей результатов трудовой деятельности и описаний (таблиц) минимальных и максимальных «стандартов исполнения» по каждому показателю/критериев оценки (шкал оценок).

Наиболее ответственным и трудоемким этапом экзамена является практическая часть, которая может выполняться в форме компьютерного тестирования или на бумажных носителях. Обеспечение массового компьютерного тестового контроля может осуществляться при условии использования специализированных компьютерных классов, обеспеченных соответствующим программным обеспечением и дополнительным компьютерным оборудованием.

Таким образом, в задачи организационно-методического обеспечения деятельности ЭМЦ входит организационно - техническая поддержка и информационное наполнение банка данных по контролю уровня знаний соискателей.

Система документооборотанеобходима для обеспечения движения документов в ЭМЦ с момента их создания или получения до завершения исполнения или отправки. При этом порядок движения документа (их путь) предопределен принятым управленческим процессом в ЭМЦ. В технологической цепочке обработки и движения документов в ЭМЦ можно выделить следующие этапы:

прием и первичная обработка поступающих в организацию документов;

предварительное рассмотрение и распределение документов;

регистрация документов;

контроль исполнения;

информационно-справочная работа;

исполнение документов, их составление, согласование, оформление;

отправка или направление в дело.

Каждый из вышеуказанных этапов может быть выполнен как в традиционной, так и автоматизированной технологии.

### 2.4.2.7 Модель взаимодействия экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации с участниками (потребителями) и иными структурами, задействованными в системе образования (органы государственной власти федерального и регионального уровней, предприятия, учреждения системы образования, общественные организации)

Нормативно-правовая база взаимодействия экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации с участниками (потребителями) и иными структурами, задействованными в системе образования (органы государственной власти федерального и регионального уровней, предприятия, учреждения системы образования, общественные организации):

Конституция Российской Федерации;

Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ;

Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от   
26.01.1996 № 14-ФЗ;

Трудовой кодекс Российской Федерации (с изменениями в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 3 декабря 2012 года   
№ 236-ФЗ);

Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

Федеральный закон 01.12.2007 N 309-ФЗ "О Федеральном государственном образовательном стандарте" (с последними изменениями и дополнениями, от 06.10.2011);

Федеральный закон от 22.08.1996 № 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании";

Федеральный Закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной   
политики в области профессионального образования» от 1 декабря 2007 года   
№ 307-ФЗ;

Федеральный закон "О некоммерческих организациях" от 12.01.1996   
N 7-ФЗ;

Федеральный закон от 30.12.06 № 275-ФЗ "О порядке формирования и использования целевого капитала некоммерческих организаций";

Федеральный закон от 21.07.2005 № 115-ФЗ «О концессионных соглашениях»;

Федеральный закон от 02.08.2009 № 217-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам создания бюджетными научными и образовательными учреждениями хозяйственных обществ в целях практического применения (внедрения) результатов интеллектуальной деятельности»;

Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2008 года № 1015 «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования»;

Постановление Правительства РФ от 11.03.2011 N 164 "Об осуществлении государственного контроля (надзора) в сфере образования";

Постановление Правительства РФ от 19 августа 2009 года N 667 "О проведении эксперимента по созданию прикладного бакалавриата в образовательных учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования";

Постановление Правительства РФ от 24.02.2009 № 142 "Об утверждении правил разработки утверждения федеральных государственных образовательных стандартов";

Распоряжение Правительства РФ от 07.02.2011 163-р "О концепции федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы";

Поручение Правительственной комиссии по высоким технологиям и инновациям, протокол заседания № 6 от 04.08.2009, пункт 4 "Организации разработки профессиональных стандартов (квалификационных требований) к должностям работников высокотехнологичных отраслей экономики".

Поручения Правительства РФ от 25.05.2005 АЖП 44-2534 и Поручения Президента РФ о разработке профессиональных стандартов, повышения качества профессионального образования и обеспечения его соответствия запросам рынка труда (Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам заседания Совета при Президенте Российской Федерации по науке, технологиям и образованию 25.10.2005, утвержденный 10.12.2005 г.);

Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 года №1662-р "Об утверждении Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.";

Распоряжение Правительства РФ от 13.09.2007 №1227: Перечень видов платной деятельности, которую вправе осуществлять некоммерческая организация – собственник целевого капитала, за исключением специализированной организации;

Федеральные государственные образовательные стандарты (утверждены Федеральным законом от 01.12.2007 N 309-ФЗ);

Положение о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования и Положение об оценке и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах, утвержденное Министерством образования и науки Российской Федерации и Российским союзом промышленников и предпринимателей № АФ - 318/03 от 31.07.2009;

Приказ Минобрнауки России N 1986 от 02.06.2011 о реализации Правил предоставления и распределения субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на поддержку реализации мероприятий Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации N 61 от 07.02.2011;

Порядок конкурсного отбора организаций для наделения полномочиями экспертно-методических центров системы оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах, утвержденый решением Общественно-государственного совета (протокол № 2 от 15 декабря 2010 г.).

Положением об оценке и сертификации квалификации выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах, утвержденным Министром образования и науки Российской Федерации и Президентом РСПП от 31 июля 2009 года. № АФ-317/03, определена организационная структура системы оценки и сертификации квалификаций, которую образуют следующие элементы:

общественно-государственный совет;

базовая организация;

экспертно-методические центры;

центры оценки и сертификации квалификаций.

Организациями-партнерами в системе оценки и сертификации квалификаций могут выступать:

объединения работодателей региональные (региональные, межотраслевые и отраслевые);

организации работодателей (межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации, предприятия самостоятельные и межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний), их научно-исследовательские площадки и учебно-производственные центры;

торгово-промышленные палаты;

корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров;

организации системы образования и их научно-исследовательские площадки.

Базовой организацией управляется единая информационная среда Системы – реестр.

При этом потребителями результата деятельности системы сертификации профессиональных квалификаций будут:

физические и юридические лица – как соискатели;

предприятия отрасли (работодатели) – как получатели сертифицированной рабочей силы.

Перечисленные выше участники и потребители системы сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации являются модельными (идеальными) составляющими. На переходный период формирования ЭМЦ в новых субъектах Российской Федерации каких-то участников системы может не быть вообще, какие-то только будут развиваться, а какие-то будут пока в лице других организаций (существовавших ранее).

Эффектами взаимодействия на первых этапах выступают:

1) для работодателей:

достижение динамического баланса между спросом на квалифицированные кадры для предприятий авиастроения и предложением на подготовку кадров со стороны системы профессионального образования;

снижение затрат на внутрифирменную подготовку и сертификацию;

плановое заполнение рабочих мест и эффективное использование оборудования;

уменьшение затрат на воспроизводство персонала в связи с уменьшением текучести кадров;

формирование и трансляция единой корпоративной культуры.

2) для профессиональных образовательных организаций:

повышение конкурентоспособности экономики и доходов в бюджет через рост налоговых отчислений предприятий за счет быстрого вхождения выпускников в экономическую деятельность;

увеличение привлекательности профессиональных образовательных организаций в связи с успешным развитием профессиональной карьеры их выпускников;

рост числа рабочих мест и их качества;

рост числа выпускников, работающих по специальности;

стабильность отраслевого и регионального заказов на подготовку кадров.

Основной целью интеграции, т.е. взаимодействия сторон, является получение синергетического эффекта, когда результат взаимодействия больше, чем сложение результатов отдельных сторон.

Таким образом, стратегическая цель взаимодействия экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации с участниками (потребителями) и иными структурами, задействованными в системе образования (органы государственной власти федерального и регионального уровней, предприятия, учреждения системы образования, общественные организации), направленной на организацию непрерывного профессионального образования квалифицированных рабочих и специалистов, признание квалификаций является получение синергетического эффекта, возникающего благодаря комбинированию взаимодополняющих ресурсов, взаимодополняемости в области внедрения и освоения инноваций, повышению уровня информированности участников взаимодействия, увязки стратегий развития.

Это позволит, в частности, уже на первых этапах интеграции систем получить следующие результаты:

расширение номенклатуры, изменение характера и содержания оказываемых образовательных услуг в сфере профессионального образования; расширение образовательных программ и систем профессионального обучения;

внедрение современных образовательных систем, подходов, методов, методик интегрированного обучения, информационно-коммуникационных и других технологий с учетом инновационной направленности в непрерывном профессиональном образовании;

содействие формированию оптимальной взаимосвязи сетевого взаимодействия государства и бизнес-корпораций способом внедрения вариативных образовательных программ, содержание которых согласуется с современными потребностями отраслевой/корпоративной подготовки и тенденциями ее развития;

создание оптимальных условий модульного принципа освоения образовательных программ;

долгосрочное и текущее прогнозирование перспективных образовательных потребностей работодателей в квалифицированных кадрах;

определение и внедрение основных характеристик системы государственного контроля и общественной экспертизы качества интегрированной подготовки специалистов (сертификация профессиональных квалификаций).

Для целей проектирования модели взаимодействия экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации с участниками (потребителями) и иными структурами, задействованными в системе образования (органы государственной власти федерального и регионального уровней, предприятия, учреждения системы образования, общественные организации) устанавливается, что любое взаимодействие включает: стратегические цели взаимодействия; субъектов (стороны взаимодействия); объекты взаимодействия (то, на что направлена совместная деятельность субъектов); конкретные формы, способы, механизмы взаимодействия субъектов.

Взаимодействие субъектов представляет собой обмен ресурсами двух и более организационных единиц и экономических агентов государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров. Ресурсы могут быть организационные, финансовые, интеллектуальные (в том числе, информационные), материально-технические, кадровые, методические и т.д. Наиболее широко распространен сетевой информационный обмен. Взаимообмен информацией фактически сопровождает каждый элементарный процесс (в т. ч. бизнес-процесс) любого взаимодействия любых субъектов. При этом характер связей при взаимодействии субъектов может быть односторонним (воздействие), двусторонним, полисубъектным.

Функционал экспертно-методического центра представлен на рисунке .

Общественно-государственный совет

Оказывает методическую поддержку

Проводит обучение

Эксперты

ЭМЦ

(по направлению (отрасли))

Реестр

Органы государственной власти

Определение стратегии развития системы

Формирование общих требований к функционированию центров

Организация конкурсного отбора ЭМЦ, ЦОСК

Участвует в разработке профессиональных стандартов (ПС), проводит адаптацию международных ПС

Разрабатывает регламенты и организационно-методические документы в соответствующих областях (видах) деятельности

Разрабатывает измерительные материалы (оценочные средства) по соответствующим областям (видам) деятельности

Разрабатывает требования к порядку и процедуре сертификации для различных профессий и уровней квалификации

Разрабатывает критерии оценки и сертификации в соответствующих областях (видах) деятельности

Проводит взаимодействие по вопросам экспертного и методического сопровождения оценки и сертификации

Работодатели

Базовая организация

Центры оценки и сертификации квалификаций

Организационное сопровождение деятельности ОГС

Ведение реестра экспертов

Консалтинг ЭМЦ

1. – Схема взаимодействия ЭМЦ с участниками (потребителями) и иными структурами, задействованными в системе образования (органы государственной власти федерального и регионального уровней, предприятия, учреждения системы образования, общественные организации)

Функциями органов государственной власти как института выработки стратегий, целей и политики планирования являются:

определение стратегии развития Системы;

использование результатов деятельности Системы в государственных процедурах, при разработке нормативно-правовых документов, формировании госпрограмм;

использование результатов деятельности Системы при оценке качества проф. образования, формировании рекомендаций по ФГОС и образовательным программам (входит в функции федеральной службы по надзору в сфере образования и науки, органов управления образованием (Рособрнадзора)).

Взаимодействие экспертно-методических центров по оценке и сертификации квалификаций с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации осуществляется по следующим направлениям:

независимая оценка качества профессионального образования, в том числе, высшего образования;

формирование рекомендаций по совершенствованию федеральных государственных стандартов образования и образовательных программ профессионального образования;

участие в государственных процедурах аккредитации образовательных программ, лицензирования образовательных организаций профессионального образования (среднего профессионального и высшего образования);

участие в разработке нормативно-правовых документов в сфере профессионального образования, формирование государственных образовательных программ в сфере профессионального образования.

Направлениями взаимодействия экспертно-методических центров по оценке и сертификации квалификаций с федеральными органами исполнительной власти являются:

определение стратегии развития системы оценки и сертификации квалификаций;

использование результатов деятельности системы оценки и сертификации квалификаций в государственных процедурах оценки качества профессионального образования, при разработке нормативно-правовых актов, формировании государственных программ в сфере профессионального образования;

участие в аудите деятельности экспертно-методических центров по оценке и сертификации квалификаций и центров оценки и сертификации квалификаций.

Для непосредственной реализации процедуры оценки и сертификации квалификаций в Российской Федерации 30 июня 2010 года Министерство образования и науки Российской Федерации Российским союзом промышленников и предпринимателей был сформирован Общественно-государственный совет системы независимой оценки качества профессионального образования. Основная задача Совета — развитие организационных и методических концепций функционирования системы независимой оценки качества профессионального образования.

К числу основных функций Общественно-государственного совета, как института выработки стратегий, целей и политики, планирования относятся [13]:

выявление приоритетов в развитии системы оценки и сертификации квалификаций персонала;

утверждение организационно-методических документов функционирования системы оценки и сертификации квалификаций;

определение сроков действия сертификатов по различным направлениям профессиональной деятельности;

утверждение формы сертификатов;

утверждение по результатам конкурсного отбора организаций для выполнения функций ЭМЦ списка организаций, наделяемых функциями ЭМЦ;

утверждение основных требований к квалификации экспертов;

обеспечение участия в оценке качества профессионального образования представителей государственных органов, работодателей и их объединений, профессиональных сообществ и общественных организаций, образовательных и научных учреждений Российской Федерации;

осуществление эффективного взаимодействия с государственными структурами и профессиональными объединениями, международными организациями по проблеме сертификации квалификаций персонала.

К функциям базовой организации как института менеджмента процессов и ресурсов и контроля качества относятся [13]:

подготовка проектов документов, определяющих функционирование национальной системы оценки и сертификации квалификаций и передача их на утверждение в Общественно-государственный совет;

проведение аудита и мониторинга деятельности субъектов отраслевых систем оценки и сертификации квалификаций;

рассмотрение апелляций по спорным моментам, возникающим в процессе оценки и сертификации персонала;

решение спорных апелляционных вопросов (при этом отраслевая базовая организация должна стать последним звеном в апелляционном процессе, т.е. ее решение должно быть окончательным);

поддержание в актуальном состоянии реестра выданных сертификатов;

непосредственное изготовление сертификатов;

формирование и поддержание в актуальном состоянии регистра оценки и сертификации квалификаций, в том числе отраслевого;

разработка стратегии развития отраслевой системы оценки и сертификации квалификаций персонала;

определение порядка функционирования в отрасли экспертно-методического центра и центров оценки и сертификации квалификаций, выработка с учетом отраслевых особенностей требований к данным участникам системы оценки и сертификации квалификаций;

организация и проведение конкурсов на получение права работать в отрасли в качестве экспертно-методического центра или центров оценки и сертификации квалификаций;

разработка и представление на утверждение Общественно-государственному совету конкурсной документации для отбора организаций для выполнения функций ЭМЦ, а также обеспечение работы конкурсной комиссии, размещение информации об условиях проведения конкурсного отбора на Интернет-сайте базовой организации и в средствах массовой информации; заключение с победителями конкурса договоров о выполнении функций ЭМЦ в конкретных областях (видах) деятельности и внесение информации о победителях в регистр системы независимой оценки качества профессионального образования;

создание единых форм документов для отраслевой системы оценки и сертификации квалификаций персонала;

разработка с учетом отраслевой специфики проектов организационно-методических документов оценки и сертификации квалификаций персонала и утверждение их в Общественно-государственном совете;

координация деятельности отраслевых субъектов системы оценки и сертификации квалификаций персонала;

осуществление аудита и мониторинга функционирования экспертно-методического центра и центров оценки и сертификации квалификаций;

формирование и учет отраслевой базы сертификатов персонала;

подбор, организация подготовки и ведения реестра привлекаемых Центров оценки и сертификации квалификаций и ЭМЦ;

заказ изготовления в федеральной базовой организации бланков сертификатов.

Основными направлениями взаимодействия базовой организации и экспертно-методического центра по сертификации профессиональных квалификаций являются:

участие в выработке общих подходов к обеспечению системы оценки и сертификации квалификаций;

планирование деятельности и определение перспективных направлений развития системы оценки и сертификации квалификаций в соответствующей отрасли (виде) экономической деятельности;

участие в разработке (организация разработки) профессиональных стандартов (квалификационных характеристик) в соответствующей отрасли (виде) экономической деятельности;

проведение совместных конференций, семинаров, презентаций и других мероприятий по вопросам оценки и сертификации профессиональных квалификаций в соответствующей отрасли (виде) экономической деятельности;

координация деятельности отраслевых субъектов системы оценки и сертификации квалификаций персонала.

Взаимодействие ЭМЦ с элементами региональных образовательных систем новых субъектов Российской Федерации осуществляется в соответствии с Положением о взаимодействии базовой организации и экспертно-методического центра по сертификации профессиональных квалификаций и Положением о взаимодействии экспертно-методических центров с органами исполнительной власти федерального и регионального уровней, объединениями и отдельными работодателями в сфере оценке и сертификации квалификаций.

На новые субъекты Российской Федерации ‑ Республика Крым и город федерального значения Севастополь – также распространяется действие Общественно-государственного совета и включение в единую информационную среду Системы – реестр.

Работодателиво взаимодействиив Системевыполняют функции:

определение стратегии развития Системы в отраслях;

участие в отборе и аудите центров по отраслям;

разработка профессиональных стандартов;

согласование, экспертиза отдельных процедур оценки и сертификации с целью учета отраслевой специфики формирования политики и механизмов обеспечения достоверности и объективности оценки и сертификации квалификаций;

оценка и сертификация персонала организаций на основе договоров оказания услуг (в качестве наблюдателей выступает представительство работодателей);

согласование и экспертиза оценочных материалов с учетом специфики отрасли;.

Направлениями взаимодействия экспертно-методических центров по оценке и сертификации квалификаций с объединениями работодателей в сфере оценке и сертификации квалификаций являются:

определение стратегии развития системы оценки и сертификации квалификации кадров в отраслях;

выработка рекомендаций по доработке методических материалов для экспертно-методических центров по оценке и сертификации квалификаций и центров оценки и сертификации квалификаций по отраслям;

включение представителей работодателей в пулы экспертов по оценке и сертификации профессиональных квалификаций;

апробация взаимодействия экспертно-методических центров по оценке и сертификации квалификаций и центров оценки и сертификации квалификаций с работодателями и получение результатов по обратной связи;

совместная организация и проведение мероприятий по развитию функционирования системы оценки и сертификации профессиональных квалификаций кадров.

Взаимодействие с представителями отрасли (работодателями) осуществляется на основе следующих документов:

соглашение (договор) о совместной деятельности центров оценки и сертификации квалификаций и организации в области экспертизы материалов/согласования процедур;

типовой договор на оказание услуг по оценке и сертификация персонала организаций;

типовой договор подряда;

типовой договор аренды;

макет экспертного заключения;

технические задания по конкретным проектам совместной деятельности.

При формировании и функционировании ЭМЦ по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации необходимо учесть социально-экономические условия новых субъектов Российской Федерации, в том числе, выявленные в ходе апробации модели низкую активность и информированность, отсутствие интереса работодателей по отношению к построению системы независимой оценки качества профессионального образования, определить порядок их участия в данной системе, отсутствие региональной базовой организации (регионального ОГС).

Необходимость привлечения работодателей к деятельности по сертификации профессиональных квалификаций продиктована задачей обеспечить соответствие качества подготовки работников требованиям рынка труда. Так как привлечение отдельных работодателей не может рассматриваться как достаточная мера для оценки качества образования вследствие выражения необъективного мнения с точки зрения конкретной сферы, области деятельности, профессии, специальности или даже отдельной, «своей» компании, поэтому необходимо привлекать общественные организации работодателей, например представителей Российского союза промышленников и предпринимателей, Торгово-промышленной палаты Российской Федерации и других организаций. Это может быть реализовано посредством сотрудничества с Национальным агентством развития квалификации. Также к деятельности по сертификации профессиональных квалификаций могут быть привлечены работодатели, находящиеся в договорных взаимоотношениях с организацией, на базе которой сформирован ЭМЦ.

Основной мотив привлечения работодателей к работе по оценке квалификаций - повышение конкурентоспособности предприятий, которое невозможно без высококвалифицированного персонала. При этом особое внимание уделяется практической составляющей подготовки работников, через которую, во многом, и проявляется их профессиональная квалификация.

Методом активизации работодателей к оценке и сертификации квалификаций в новых субъектах Российской Федерации является проведение информационной кампании по привлечению работодателей с освещением преимуществ оценки квалификации работников сторонними организациями, так как повышение усложнение трудовых функций и используемого оборудования, повышение комплексности технологических процессов требует привлечения специалистов не только в области конкретной трудовой деятельности, но и в области оценки квалификации, в том числе для подготовки, проведения и оценки результатов тестирования работников также прохождение процедур сертификации является необходимым элементом подтверждения соответствия квалификации работников в новых субъектах Российской Федерации действующим стандартам в профессиональной сфере. Целесообразным является включение в план функционирования ЭМЦ на первых этапах перечня мероприятий информационных научно-практических мероприятий, посвященных обсуждению проблем построения системы независимой оценки, системы сертификации квалификаций в Крымском федеральном округе, с привлечением к участию в них представителей органов исполнительной власти, работодателей и их объединений, системы профессионального образования округа.

Опрос работодателей в качестве экспертов по оценке квалификаций может осуществляться несколькими способами (методами), выбор которых зависит от многих факторов: количества предприятий в соответствующей области профессиональной деятельности, их территориальной разбросанности, специфики производства и разнообразия технологий и пр. В целом можно использовать два основных метода – анкетирование и интервьюирование – или их комбинацию.

Функциями ЦОСК как подсистемы осуществления процессов оценки и сертификации квалификаций (в закрепленной области профессиональной деятельности) является:

оценка квалификации соискателя;

сертификация квалификаций;

подготовка предложений и участие в разработке организационно-методического обеспечения процедур оценки и сертификации квалификаций;

создание и развитие информационной инфраструктуры Системы оценки и сертификации квалификаций;

выдача сертификатов, публикация информации о выданных сертификатах в средствах массовой информации, в т. ч. в сети Интернет;

приостановление, прекращение или продление действия выданных сертификатов;

подбор, организация подготовки и ведение реестра экспертов;

организация работы по приему, учету, регистрации документов;

прием заявочных документов на обучение от экспертов;

заключение договоров с потребителями;

формирование апелляционных комиссий;

подготовка предложений по актуализации профессиональных стандартов;

подготовка предложений по актуализации организационно-методических документов в области оценки и сертификации квалификаций;

консультирование работодателей, образовательных организаций, других заинтересованных организаций и лиц в пределах своей компетенции;

предоставление заявителям по их требованию необходимой информации в пределах своей компетенции;

представление в порядке, установленном Общественно-государственным советом, отчетов о своей деятельности в базовую организацию и другие заинтересованные организации.

Направлениями взаимодействия экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций с центрами оценки и сертификации квалификаций являются:

разработка и совершенствование организационно-методического и экспертного обеспечения деятельности отраслевых центров оценки и сертификации квалификаций;

участие в подготовке экспертов по оценке и сертификации профессиональных квалификаций;

оказание методической и консультационной поддержки центрам оценки и сертификации квалификаций.

Разработка и совершенствование организационно-методического и экспертного обеспечения деятельности отраслевых центров оценки и сертификации квалификаций включает разработку и совершенствование экспертно-методическими центрами по сертификации профессиональных квалификаций:

организационно-методических документов, регламентирующих порядок обеспечения процедур оценки и сертификации квалификаций;

методов, оценочных средств и критериев оценки профессиональных квалификаций, осуществление их экспертизы и актуализации;

формирование и поддержание в актуальном состоянии фонда оценочных средств.

Участие в подготовке экспертов по оценке и сертификации профессиональных квалификаций включает деятельность экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций по:

разработке программ подготовки экспертов ЦОСК по оценке и сертификации профессиональных квалификаций;

разработке (организация разработки) профессиональных стандартов (квалификационных характеристик);

проведению обучения экспертов ЦОСК по оценке и сертификации профессиональных квалификаций;

ведения реестра экспертов ЦОСК по оценке и сертификации квалификаций;

участие в разработке (организация разработки) профессиональных стандартов (квалификационных характеристик).

Оказание методической и консультационной поддержки центрам оценки и сертификации квалификаций включает деятельность экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций по предоставлению ЦОСК необходимых услуг по методическому, нормативно-правовому обеспечению, а также оказание консультационных услуг по вопросам функционирования системы оценки и сертификации профессиональных квалификаций.

Результатом взаимодействия экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций с центрами оценки и сертификации квалификаций являются:

оценочные средства и критерии оценки профессиональных квалификаций;

сформированный фонд оценочных средств;

программы подготовки экспертов;

сформированный реестр экспертов по оценке и сертификации квалификаций.

Организационная структура Системы оценки и сертификации квалификаций опирается на сетевой принцип организации управления с использованием договорных отношений, механизмов бизнес-менеджмента. Сетевое взаимодействие участников системы позволит значительно усилить эффект, полученный от объединения ресурсов субъектов, реализующих модель системы сертификации профессиональных квалификаций (синергетический принцип).

Модель взаимодействия отраслевого экспертно-методического центра с участниками системы оценки и сертификации квалификаций учитывает ее территориально-отраслевой характер и предполагает содержание следующих компонентов:

перечень участников взаимодействия;

принципы, цели и направления взаимодействия;

схему взаимодействия по каждому направлению;

формы и прядок взаимодействия;

схему и описание информационных потоков;

результаты взаимодействия;

возможные проблемы, риски при реализации взаимодействия и пути их решения.

Взаимодействие ЭМЦ с участниками системы строится с учетом принципов и осуществляется на основе:

добровольности прохождения оценки и сертификации квалификаций;

доступности процедур оценки и сертификации квалификаций;

независимости и объективности оценки квалификаций, делегирования оценки независимым экспертам;

систематического обучения и подтверждения профессиональной компетенции экспертов, производящих оценку;

адаптации процедур оценки к изменяющимся требованиям к квалификациям;

открытости информации о процедурах и результатах оказания услуг по оценке и сертификации квалификаций;

достоверности информации об оказании услуг по оценке и сертификации квалификаций и своевременности ее представления;

защиты прав лиц, желающих подтвердить свою квалификацию, при прохождении оценки и сертификации квалификаций;

обеспечения конфиденциальности в отношении персональных данных, полученных при проведении оценки и сертификации квалификаций;

соотнесения результатов собственной деятельности с политикой системы и признаваемыми ею процедурами.

На новые субъекты Российской Федерации – Республика Крым и город федерального значения Севастополь – согласно модели, также распространяется действие Общественно-государственного совета и включение в единую информационную среду Системы – реестр.

С целью информационного обеспечения процессов управления, надзора и контроля деятельности Системы сертификации квалификаций, в том числе процесса взаимодействия Центров оценки и сертификации и ЭМЦ, а также с целью стимулирования работ по внедрению единых механизмов ее функционирования предполагается формирование и эксплуатация информационной системы [«Федеральный реестр независимой оценки и сертификации квалификаций](http://vet-bc.ru/fedregister)**».**

Мониторинг деятельности центров сертификации квалификации и ЭМЦ, являясь одним из инструментов управления Системой, представляет собой процесс систематического сбора и обработки информации о результатах деятельности центров с целью отслеживания изменения контролируемых параметров, выявления возникающих рисков и отклонений от установленных требований, выработки управленческих решений по их минимизации.

Данные отчетности обеспечивают открытость и достоверность информации, касающейся услуг по оценке и сертификации квалификаций, позволяют следить за динамикой объема предоставляемых услуг по оценке и сертификации квалификаций, сравнивать эффективность деятельности центров.

Для анализа эффективности взаимодействия экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации с участниками (потребителями) и иными структурами, задействованными в модели, целесообразно использование совокупности критериев.

Под критериями взаимодействия в настоящей модели понимаются характеристики системы взаимодействия субъектов, которые позволяют оценить ее состояние с точки зрения реализации функциональных задач взаимодействия и стратегических приоритетов развития. Качественные индикаторы фиксируют наличие или отсутствие определенных характеристик и процессов, количественные – меру или степень их выраженности.

Все критерии эффективности взаимодействия субъектов можно разделить на:

результативные, характеризующие те или иные результаты взаимодействия;

процессуальные, которые отражают состояние процедур и условий взаимодействия.

В соответствии с теорией управления сетями, качество сетевого взаимодействия оценивается по таким параметрам как:

теснота связей (измеряется количеством контактов или сделок за определенный период времени);

устойчивость связей (определяется как степень институционализации взаимодействия и его воспроизводимость).

Количественные и качественные индикаторы актуального состояния и развития взаимодействия основных субъектов взаимодействия предназначены для минимизации возможных рисков, которые возникают в процессе развития, и принятия эффективных стратегических и тактических управленческих решений.

В таблице представлены индикаторы актуального состояния и развития взаимодействия основных субъектов взаимодействия согласно определенной выше модели.

1. – Индикаторы актуального состояния и развития взаимодействия основных субъектов взаимодействия согласно определенной выше модели

| Продолжение таблицы 2 | | |
| --- | --- | --- |
| Аспект | Уровень | Индикаторы эффективности взаимодействия |
| регионально-отраслевой | инфраструктурный (институциональный) | Сформированные межведомственные, отраслевые общественно-государственные рабочие группы, советы и комиссии регионального уровня по выработке предложений в области разработки новых и корректировки действующих нормативных и организационно-методических документов федерального и отраслевого уровней в сфере качества трудовых ресурсов и признания квалификаций на условиях эффективного использования потенциала государственной и корпоративной систем подготовки кадров и с привлечением потенциала общероссийских организаций по труду и занятости населения (да/нет)  Созданный региональный ЭМЦ, ЦОСК по наиболее востребованным в регионе профессиям (да/нет)  Сформированный региональный информационный сервис – реестр (да/нет) |
| регионально-отраслевой | локальный (функциональный) | Количество граждан из числа выпускников по программам НПО/СПО, ДПО и профподготовки, безработных граждан, лиц без гражданства, иностранных граждан и др, успешно прошедших в текущем году процедуры оценки и сертификации квалификаций по заказу государственных органов исполнительной власти регионального уровня, в том числе – органов управления профессиональным образованием, органов по труду и занятости.  Объемы финансовых средств, полученные в текущем году региональным ЭМЦ, ЦОСК от оказания услуг предприятиям и образовательным организациям  Количество действующих на территории субъекта РФ отраслевых ЭМЦ, ЦОСК (нарастающим итогом)  Количество разработанных образовательных программ подготовки экспертов в области оценки и сертификации квалификаций  Количество граждан, успешно прошедших в текущем году процедуры оценки и сертификации квалификаций в действующих на территории субъекта РФ центрах оценки и сертификации квалификаций  Количество граждан из числа персонала предприятий, успешно прошедших в текущем году процедуры оценки и сертификации квалификаций по заказу предприятий в действующих на территории субъекта РФ центрах оценки и сертификации квалификаций |
| межсубъектный | стратегический | Количество совместных проектов и программ в области межсубъектного взаимодействия, запущенных к исполнению ЭМЦ, ЦОСК, ПОО и ООВО и центрами внутрифирменной подготовки в текущем году  Количество совместных программ повышения квалификации, переподготовки и профессиональной подготовки, разработанных и реализованных ЦОСК, ПОО и ООВО и центрами внутрифирменной подготовки в текущем году  Количество лиц из числа выпускников государственных ПОО и ООВО, прошедших в текущем году обучение по совместным программам повышения квалификации, переподготовки и профессиональной подготовки, разработанных и реализованных ПОО и ООВО и центрами внутрифирменной подготовки.  Количество лиц из числа персонала предприятий, прошедших в текущем году обучение по совместным программам повышения квалификации, переподготовки и профессиональной подготовки, разработанных и реализованных ПОО и ООВО и центрами внутрифирменной подготовки.  Количество лиц, прошедших в текущем году по направлениям служб занятости обучение по совместным программам повышения квалификации, переподготовки и профессиональной подготовки, разработанных и реализованных ПОО и ООВО и центрами внутрифирменной подготовки  Количество лиц из числа персонала предприятий, успешно прошедших в текущем году процедуры оценки и сертификации квалификаций в действующих на территории субъекта РФ центрах оценки и сертификации квалификаций  Количество лиц из числа выпускников государственного ПОО или ООВО, успешно прошедших в текущем году процедуры оценки и сертификации квалификаций в действующих на территории субъекта РФ центрах оценки и сертификации квалификаций  Количество лиц, прошедших в текущем году подготовку по программам обучения экспертов в области оценки и сертификации квалификаций  Сформированные общие (на уровне организаций) информационные ресурсы, сопровождающие процессы межсубъектного взаимодействия (да/нет) |
| Межсубъектный | инфраструктурный (институциональный) | Сформированные рабочие группы по выработке совместных решений в области разработки и реализации совместных программ ДПО, взаимообучения педагогических и методических кадров, создания и поддержки совместных информационных сервисов и др. (да/нет)  Сформированные совместные комиссии по аттестации лиц, прошедших обучение по программам обучения экспертов в области оценки и сертификации квалификаций (да/нет)  Созданные некоммерческие организации в области подготовки кадров (центры дистанционного обучения, малые предприятия, учебные фирмы и др.) (да/нет) |
| межсубъектный | локальный (функциональный) | Доля доходов, полученных ЭМЦ, ЦОСК от реализации услуг разновекторной направленности  Доля реализуемых совместных программ ДПО и профессиональной подготовки из общего числа реализуемых программ ДПО и профессиональной подготовки государственным ПОО или ООВО  Количество лиц из числа персонала предприятий, успешно прошедших в текущем году процедуры оценки и сертификации квалификаций в действующих на территории субъекта РФ центрах оценки и сертификации квалификаций  Количество лиц из числа выпускников государственного ПОО или ООВО, успешно прошедших в текущем году процедуры оценки и сертификации квалификаций в действующих на территории субъекта РФ центрах оценки и сертификации квалификаций  Сформированные совместные методические советы по вопросам подготовки кадров и экспертов в области оценки и сертификации квалификаций (да/нет)  Количество подготовленных в текущем году на базе ЭМЦ экспертов в области оценки и сертификации квалификаций |

Анализ (мониторинг) эффективности взаимодействия субъектов модели предусматривает проведение регулярных исследований удовлетворенности субъектов взаимодействия совместной деятельностью и достигнутыми результатами с использованием социологических методов исследования: опросов, фокус-групп и других методик изучения мнения и оценок участников и партнеров взаимодействия.

В зависимости от целей сбора информации можно выделить стандартный, расширенный и углубленный вариант мониторинга эффективности взаимодействия экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации с участниками (потребителями) и иными структурами, задействованными в системе образования (органы государственной власти федерального и регионального уровней, предприятия, учреждения системы образования, общественные организации).

Организация мониторинга взаимодействия экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации с участниками (потребителями) и иными структурами, задействованными в системе образования (органы государственной власти федерального и регионального уровней, предприятия, учреждения системы образования, общественные организации) требует решения ряда организационно-управленческих задач.

### 2.4.2.8 Описание ресурсных затрат (финансовых, материально-технических, кадровых), необходимых для создания и функционирования экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации

Финансовые расходы на функционирование ЭМЦ включают затраты, связанные непосредственно с функционированием ЭМЦ и организацией оценочно-сертификационных процедур:

расходы на оплату труда штатных работников ЭМЦ;

начисления на фонд оплаты труда штатных работников ЭМЦ;

затраты на материальные и другие виды ресурсов, связанные, например, с приобретением расходных материалов, запасных частей, канцелярских товаров и других ресурсов, потребляемых в процессе функционирования центра;

амортизационные отчисления по основным средствам, используемым в процессе функционирования центра (или арендная плата);

затраты по жизнеобеспечению центра (коммунальные и другие услуги и платежи);

услуги коммуникации, потребляемые в процессе функционирования центра и связанные с оплатой услуг почтовой, телефонной, телеграфной, факсимильной, сотовой, радио и других видов связи, в частности за предоставление доступа к линиям и каналам связи, пользование сетью Интернет, а также командировочные и другие расходы;

прочие расходы.

К прочим расходам по функционированию ЭМЦ относятся:

расходы на обеспечение нормативно-правовой, инструктивно-методической, нормативно-технической и иной необходимой документацией для целей организации оценочно-сертификационных процедур;

расходы на оплату юридических, консультационных, информационных услуг и иных аналогичных услуг для целей организации оценочно-сертификационных процедур;

резерв на уплату обязательных налоговых платежей и сборов в соответствии с законодательством Российской Федерации;

резерв на уплату налога на имущество организаций, приобретенного для целей организации оценочно-сертификационных процедур, и другие.

ЭМЦ финансируется организацией, на основе которой был создан, а также за счет государственного контракта, дополнительных средств (в том числе работодателей, возмездного оказания услуг ЭМЦ по разработке (предоставлению) оценочных средств и повышению квалификации экспертов, по оказанию образовательных услуг гражданам (подготовке экспертов, профессиональному обучению специалистов в отрасли, в которой работает ЭМЦ)), иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Все вышеуказанные источники финансирования являются актуальными для ЭМЦ, создаваемые в новых субъектах Российской Федерации.

Стоимость услуг по разработке оценочных средств и подготовке экспертов устанавливаются в соответствии с нормативными и организационно-методическими документами Системы.

При оказании услуг ЭМЦ в лице его руководителя на основании доверенности, выданной руководителем базовой организации, заключает с организациями и гражданами договоры установленной формы, определяющие виды и объем предоставляемых услуг, сроки, в которые они должны быть предоставлены, порядок и размер их оплаты, а также ответственность сторон.

Цены по оценке и сертификации устанавливаются производителями услуг – центрами оценки и сертификации квалификаций и определяются балансом спроса и предложения на эти услуги. Общественно-государственное воздействие со стороны системы независимой оценки и сертификации квалификаций на их уровень и структуру будет осуществляться путем обеспечения методического единства в их установлении и применении. Подобные защитные меры (в т. ч. установление порога уровня рентабельности центров до 15%) по сдерживанию роста цен направлены в первую очередь на обеспечение финансовой доступности для граждан процедур оценки и сертификации квалификации. На величину цен влияют понесенные расходы центров, зависящие от рыночных региональных цен на товары (расходные материалы, лицензии на программное обеспечение) и услуги (аренда площадей, оборудования) для территории их нахождения и расходы, зависящие от области профессиональной деятельности (ресурсоемкость и сложность применяемого оборудования, уровень квалификации экспертов), по которым осуществляются обучение экспертов по оценке и сертификации квалификаций. Средства, поступающие от оплаты услуг, зачисляются на субсчет ЭМЦ и направляются на:

возмещение ЭМЦ экономически обоснованных затрат, связанных с разработкой методических документов и проведением обучения экспертов, включая расходы на заработную плату персонала, аренду помещений и оборудования, коммунальные платежи, автоматизацию работ с информационной базой и др.;

возмещение общесистемных расходов по оценке и сертификации квалификаций, включая расходы поддержание в актуальном состоянии регистра Системы, на разработку и актуализацию организационно-методических документов и др.;

развитие и совершенствование работы ЭМЦ, а также на другие цели для эффективной деятельности ЭМЦ, включая стимулирование труда работников ЭМЦ.

Материально-техническое обеспечение ЭМЦ включает:

комплексное оснащение рабочего процесса и оборудование учебных помещений;

учебное и методическое обеспечение рабочего и учебного процесса;

материально-техническое оснащение рабочего и учебного процесса;

информационное обеспечение рабочего и учебного процесса.

Кадровое обеспечение деятельности ЭМЦ определяется принятой организационно-функциональной структурой Центра. Наименование и количество должностей ЭМЦ определяется штатным расписанием, утверждаемым руководителем базовой организации по представлению руководителя ЭМЦ. Права, обязанности и ответственность работников ЭМЦ определяются их должностными инструкциями.

Наиболее распространенной формой нормативного документа, регламентирующего экономические механизмы функционирования центров оценки и сертификации квалификаций является договор.

Договоры заключаются по следующим вопросам:

трудовые договоры с экспертами по оценке и сертификации;

о сотрудничестве между центром оценки и сертификации квалификаций и экспертно-методическим центром;

о сотрудничестве между центром оценки и сертификации квалификаций и работодателями (их объединениями);

о разработке оценочных средств и критериев оценки квалификаций;

о повышении квалификации экспертов по оценке и сертификации квалификаций и др.

Ориентировочный расчет финансовых вложений, необходимых для создания экспертно-методического центра

Основные параметры расчета:

В таблице представлена численность руководителей и специалистов экспертно-методического центра.

1. – Численность руководителей и специалистов экспертно-методического центра

|  | Руководитель | Специалисты (минимальная численность) | Специалисты (максимальная численность) |
| --- | --- | --- | --- |
| Директор ЭМЦ | 1 |  |  |
| Отдел организационно-методического обеспечения | 1 | 1 | 5 |
| Отдел организации обучения и экспертной оценки | 1 | 3 | 5 |
| Отдел информационного обеспечения делопроизводства | 1 | 3 | 3 |
| Отдел материально-технического обеспечения | 1 | 1 | 1 |
| Итого | 5 | 8 | 14 |

Предлагается в качестве максимальной численность специалистов ЭМЦ – 19 человек   
(включая директора ЭМЦ) – эта численность рассматривается для устойчивых этапов функционирования ЭМЦ (после развертывания всех его функций). В качестве минимальной предлагается численность специалистов ЭМЦ – 13 человек (включая директора ЭМЦ)

Минимальная норма офисной площади на одного сотрудника, согласно нормам СанПин, составляет 6 м2. Исходя из этого, общая площадь офисной площади составит для специалистов отделов 108 м2. Отдельно кабинет руководителя, площадь которого составит 10 м2. Минимальный срок времени аренды – 3 месяца, средняя стоимость месячной аренды 1 м2 недвижимого муниципального имущества в Российской Федерации составляет ориентировочно 300 руб/ м2 в месяц.

Данные расчета затрат на создание и функционирование ЭМЦ[[4]](#footnote-4) представлены в таблице .

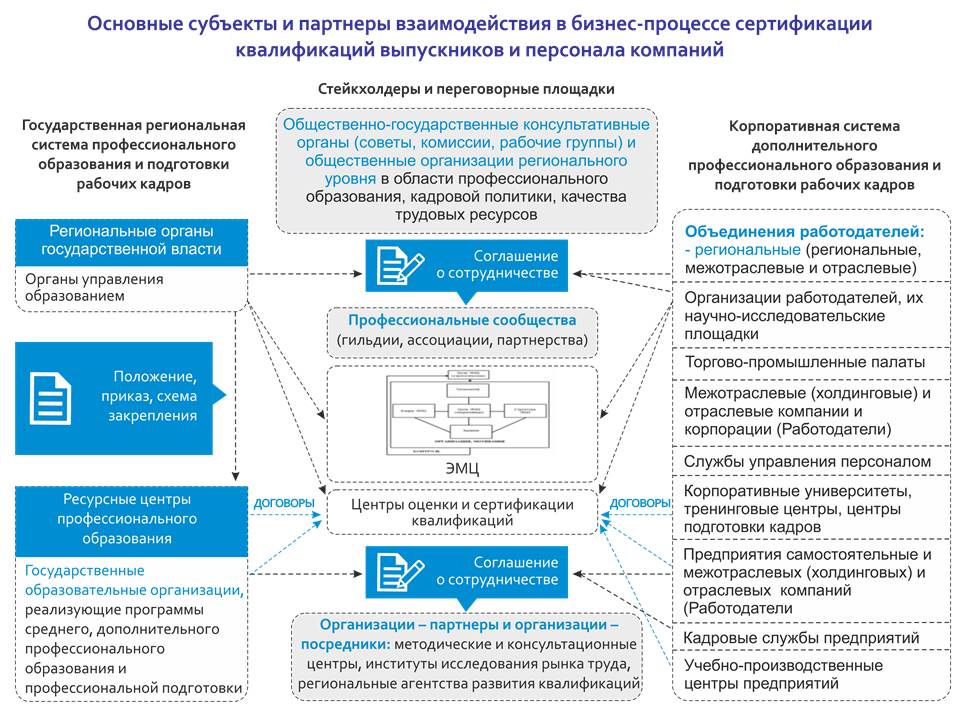
1. – Расчет затрат, необходимых для создания ЭМЦ

| Продолжение таблицы 4 | | | |
| --- | --- | --- | --- |
| Статьи затрат | | | Стоимость, руб. |
| 1. Аренда помещения за 3 месяца, в т.ч. | | | 95 400 |
| Статьи затрат | Количество помещений | Площадь помещений кв.м. | Итого |
| Кабинет руководителя | 1 | 10 | 3 000 |
| Отделы экспертно-методического центра | 1 | 96 | 86 400 |
| 2.Оснащение ЭМЦ офисной мебелью, аксессуарами, в т.ч. | | | 125 000 |
| Статьи затрат | Количество | Стоимость за ед., руб | Итого |
| Офисные столы для сотрудников отделов | 20 | 2500 | 50 000 |
| Офисные стулья для сотрудников отделов | 20 | 1500 | 30 000 |
| Офисные шкафы для отделов | 5 | 3 000 | 15 000 |
| Оснащение кабинета руководителя (офисный стол, стол для совещаний, стулья, шкафы) | 1 | 20 000 | 20 000 |
| Прочие расходы |  |  | 10 000 |
| 3. Материально-техническое оснащение ЭМЦ, в т.ч. | | | 493 000 |
| Статьи затрат | Количество | Стоимость за ед., руб | Итого |
| Компьютер + монитор | 20 | 20 000 | 400 000 |
| Ноутбук для директора | 1 | 15 000 | 15 000 |
| Сетевое МФУ | 1 | 8 000 | 8 000 |
| Сервер | 1 | 30 000 | 30 000 |
| Видеокамера | 1 | 20 000 | 20 000 |
| Коммуникационное оборудование – роутер, коммутаторы, провода и пр. | 1 | 25 000 | 20 000 |
| 4. Стоимость работ по подключению и настройке оборудования | | | 25 000 |
| 5. Программное обеспечение (офисные программы, система электронного документооборота, подключение к Интернет) | | | 50 000 |
| 6. Подготовка нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность работы центра | | | 10 000 |
| 7. Кадровое обеспечение для функционирования НЦП | | | 15 000 |
| 8. Поиск и привлечение специалистов | | | 10 000 |
| 9. Оформление договоров | | | 5 000 |
| 10. Хозяйственные расходы, включая канцелярские товары | | | 5 000 |
| Итого на создание центра | | | 830 400 |

По результатам расчета ориентировочная стоимость запуска ЭМЦ в эксплуатацию составит 830 400рублей.

### 2.4.2.9 Графическое представление модели функционирования экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации. Ресурсы. Системные эффекты. Риски.

Модель функционирования экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации (рисунок ) является логическим продолжением разработанных ранее научно-технологических подходов к созданию экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации, как результат реализации этапов, определенных данными подходами.



1. – Модель функционирования экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации

Примерный перечень субъектов (участников и партнеров) взаимодействия государственной и корпоративной систем подготовки рабочих кадров включает в себя следующие организационные структуры, принимающие на себя те или иные обязательства в процессе взаимодействия:

1. Со стороны государственной системы подготовки кадров и признания квалификаций, представляющей интересы государства в партнерстве:

государственные органы исполнительной власти федерального и регионального уровней, в том числе – отраслевые министерства и ведомства, органы управления профессиональным образованием, органы по труду и занятости;

межрегиональные (отраслевые) и региональные ресурсные центры профессионального образования;

службы профессиональной ориентации региональных систем образования (центры планирования профессиональной карьеры);

государственные образовательные организации, реализующие программы среднего, дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки;

Национальное агентство развития квалификаций;

Общественно-государственный совет системы независимой оценки качества профессионального образования;

экспертно-методические центры;

центры оценки и сертификации квалификаций.

2. Со стороны корпоративной системы подготовки кадров, представляющей интересы бизнеса в партнерстве:

объединения и организации работодателей, в том числе, отраслевой принадлежности;

межотраслевые (холдинговые) и отраслевые компании и корпорации;

службы управления персоналом межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;

корпоративные университеты, тренинговые центры, центры подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;

самостоятельные предприятия и предприятия межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний;

кадровые службы предприятий;

учебно-производственные центры предприятий.

3. Со стороны иных заинтересованных партнерских структур (стейкхолдеров):

отраслевые саморегулируемые организации, профессиональные союзы работников отрасли, профессионально-отраслевые сообщества и объединения (гильдии, ассоциации, партнерства);

общественные, международные и иные организации, в том числе общественно-государственные консультативные органы (советы, комиссии, рабочие группы) и общественные организации национального, отраслевого и регионального уровней в области профессионального образования, кадровой политики, качества трудовых ресурсов;

отраслевые и региональные сегменты, а также отдельные структурно-функциональные элементы национальной системы сертификации квалификаций;

рекрутинговые (кадровые) агентства;

организации – партнеры и организации – посредники: методические и консультационные центры, институты исследования рынка труда;

средства массовой информации.

В региональном разрезе перечни субъектов взаимодействия также могут различаться в силу специфики и современного состояния структуры экономики субъектов Российской Федерации, уровня развития корпоративных сетей подготовки кадров и действующей инфраструктуры взаимодействия государственной системы профессионального образования и рынка труда. В частности, масштабы и глубина взаимодействия существенно зависит от следующих региональных факторов:

пространственного расположения сети организационных единиц (предприятий) отрасли (корпораций) с точки зрения:

а) потенциала заказчиков и потребителей услуг по повышению квалификации/ переподготовке персонала отрасли на территории региона;

б) возможностей использования их ресурсов для подготовки кадров на территории региона.

пространственного расположения образовательных организаций отраслевого сегмента системы профессионального образования (в том числе, ресурсных центров профессионального образования) и структур внутрифирменной подготовки с точки зрения:

а) потенциала заказчиков и потребителей услуг по повышению квалификации/ переподготовке персонала отрасли на территории региона;

б) возможностей использования их ресурсов для подготовки кадров на территории региона.

Процесс взаимодействия обеспечивается следующими видами ресурсов:

а) информационные ресурсы:

информационно-коммуникационные сети, программно-аппаратные комплексы образовательных организаций начального и среднего профессионального образования субъекта Российской Федерации;

специализированные обучающие и технологические программные продукты находящихся на территории субъекта Российской Федерации корпоративных университетов, тренинговых центров, центров подготовки кадров, НОУ ДПО межотраслевых (холдинговых) и отраслевых компаний и корпораций;

описания требований к рабочим местам, должностные и технологические инструкции, компетентностные модели, предоставляемые в целях разработки профессиональных стандартов, методов и средств оценки квалификаций корпоративными сетями подготовки рабочих кадров;

прогнозные потребности в рабочих кадрах предприятий, находящихся на территории субъекта Российской Федерации;

б) кадровые ресурсы:

эксперты-респонденты при разработке профессиональных стандартов из числа представителей предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

эксперты-методисты и эксперты-интервьюеры при разработке профессиональных стандартов из числа представителей образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

эксперты по разработке процедур оценки и сертификации квалификаций из числа представителей корпоративных сетей подготовки рабочих кадров;

эксперты по разработке процедур оценки и сертификации квалификаций из числа представителей образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

эксперты по разработке методов и средств оценки квалификаций из числа представителей корпоративных сетей подготовки рабочих кадров и предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

эксперты по разработке методов и средств оценки квалификаций из числа представителей образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

эксперты по оценке и сертификации квалификаций из числа представителей корпоративных сетей подготовки рабочих кадров;

преподаватели, наставники (коучи), тренеры и методисты, занятые в корпоративных сетях подготовки рабочих кадров;

преподаватели, мастера производственного обучения и методисты, занятые в государственной сети подготовки рабочих кадров;

специалисты по разработке нормативной и организационно-методической документации региональной системы профессионального образования;

специалисты по разработке информационных баз данных из числа представителей образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

в) материально-технические ресурсы:

офисные и учебные помещения образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

учебное ИКТ-насыщенное оборудование (для целей подготовки экспертов) региональных ресурсных центров государственной сети подготовки рабочих кадров и отдельных образовательных организаций;

учебно-производственные площади (мастерские, полигоны) региональных ресурсных центров государственной сети подготовки рабочих кадров и отдельных образовательных организаций;

учебно-производственные площади учебно-производственных центров предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

оборудование и материалы (предметы и средства труда) учебно-производственных центров предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

учебно-производственное и лабораторное оборудование региональных ресурсных центров государственной сети подготовки рабочих кадров и отдельных образовательных организаций;

г) методические ресурсы:

профессиональные стандарты;

методы разработки и верификации оценочных средств, применяемые в государственной сети подготовки рабочих кадров;

образовательные технологии (для целей подготовки экспертов), применяемые в государственной сети подготовки рабочих кадров;

методология проектирования образовательных программ (для целей подготовки экспертов), основанная на модульно-компетентностном подходе, применяемая в государственной сети подготовки рабочих кадров;

методы оценки компетенций, применяемые в государственной сети подготовки рабочих кадров;

методы оценки компетенций, применяемые в корпоративных сетях подготовки рабочих кадров;

компетентностно-ориентированные оценочные средства для проведения квалификационных экзаменов, используемые в корпоративных сетях подготовки рабочих кадров;

компетентностно-ориентированные оценочные средства для контроля образовательных результатов основных и дополнительных образовательных программ, используемые в государственной сети подготовки рабочих кадров;

методики расчета стоимости услуг при оценке компетенций, применяемые в корпоративных сетях подготовки рабочих кадров;

д) финансовые ресурсы:

учредительские и иные взносы в стартовый капитал центров оценки и сертификации квалификаций со стороны предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

учредительские и иные взносы в стартовый капитал центров оценки и сертификации квалификаций со стороны образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

учредительские и иные взносы в стартовый капитал центров оценки и сертификации квалификаций со стороны заинтересованных структур (стейкхолдеров) бизнес-процесса;

целевое (программное) финансирование из средств Комплексной программы развития профессионального образования субъекта Российской Федерации на 2011 – 2015 годы;

целевое (программное) финансирование из средств работодателей;

оплата услуг по оценке и сертификации квалификаций из средств образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

оплата услуг по оценке и сертификации квалификаций из средств предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

оплата услуг по оценке и сертификации квалификаций из средств выпускников образовательных организаций и персонала компаний.

Результатом взаимодействия субъектов являются:

а) сформированный в новых субъектах Российской Федерации сегмент общероссийской системы оценки и сертификации квалификаций:

созданный в форме структурного подразделения некоммерческой организации региональный экспертно-методический центр, осуществляющий методическое обеспечение процедур оценки и сертификации квалификаций и подготовку экспертов в соответствующих потребностям социально-экономического развития субъекта Российской Федерации областях (видах) профессиональной деятельности;

созданные в форме автономных некоммерческих организаций и прошедшие процедуры наделения полномочиями центры оценки и сертификации квалификаций, осуществляющие процедуры оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных организаций и персонала компаний;

сформированный региональный сегмент реестра и регистра системы оценки и сертификации квалификаций представляющий собой информационную систему, сформированную на основе взаимосвязанной совокупности распределенных систем обработки и передачи данных по оценке и сертификации квалификаций, средств и систем телекоммуникаций экспертно-методического центра и центров оценки и сертификации квалификаций, обеспечивающую пользователям дистанционный доступ к ее ресурсам и коллективное их использование;

б) реализующиеся процедуры оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных организаций и персонала компаний:

проведение оценки квалификации;

сертификация квалификаций, выдача сертификатов, публикация информации о выданных сертификатах;

приостановление, прекращение или продление действия выданных сертификатов;

подбор, организация подготовки и ведение реестра экспертов;

решение апелляционных вопросов;

предоставление необходимой информации и оказание консультационных услуг заинтересованным гражданам и организациям в пределах своей компетенции;

в) осуществляемая совместная деятельность по обеспечению качества трудовых ресурсов:

принятие активного участия в определении реализации региональной политики в области обеспечения качества рабочей силы и независимой оценки качества профессионального образования;

мониторинг регионального рынка труда в разрезе актуальных и прогнозных профессиональных квалификаций и компетенций рабочих кадров;

мониторинг актуальности реализуемых основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования, программ дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки и периодическое обновление их на основе профессиональных стандартов;

разработка, согласование, экспертиза и коррекция документов, регламентирующих прозрачные, достоверные и объективные процедуры оценки и сертификации квалификаций, методов и критериев оценки компетенций, оценочных средств;

г) общие эффекты:

формирование единой стратегии и процедур в области организации и осуществления оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных организаций и персонала компаний;

формирование единого информационного пространства для реализации взаимодействия на региональном уровне государственной и корпоративных сетей подготовки рабочих кадров в вопросах оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных организаций и персонала компаний;

обеспечение признаваемых на региональном и общероссийском рынках труда объективных, достоверных и прозрачных процедур добровольной оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных организаций и персонала компаний;

осуществление внешней независимой от провайдера образовательных услуг оценки качества профессионального образования со стороны независимых авторитетных оценщиков, уполномоченных профессиональным сообществом;

д) эффекты для государственной (региональной) сети подготовки рабочих кадров:

обеспечение участия и учет требований работодателей в процедурах подготовки материалов и оценивания профессиональной компетентности работников и выпускников образовательных организаций по программам начального, среднего и дополнительного профессионального образования;

рост привлекательности образовательных организаций в связи с успешным развитием профессиональной карьеры их выпускников;

рост числа выпускников, работающих по специальности;

стабильность регионального заказа на подготовку рабочих кадров;

е) эффекты для корпоративных сетей подготовки рабочих кадров:

обеспечение потребностей в надежных и валидных оценочных средствах для комплексной оценки квалификаций персонала в целях его подбора и аттестации на основе признаваемых в соответствующей отрасли профессиональных стандартах;

достижение динамического баланса между спросом на квалифицированные рабочие кадры и предложением на подготовку рабочих кадров со стороны региональной системы профессионального образования;

снижение затрат на воспроизводство квалифицированного персонала компаний и на доводку трудоустроившихся выпускников образовательных организаций;

обеспечение планового заполнения рабочих мест квалифицированными рабочими кадрами и эффективного использования технологического оборудования;

формирование и трансляция единой корпоративной культуры.

Продукты и услуги системы взаимодействия:

документированные в профессиональных стандартах, описаниях методов, в составе оценочных средств и в качестве результатов образовательных программ актуальные требования к квалификациям выпускников образовательных организаций и работников компаний;

подготовленные эксперты по оценке и сертификации квалификаций;

оказанные услуги по оценке и сертификации квалификаций;

оказанные консультационные, образовательные и экспертные услуги;

сертифицированные выпускники образовательных организаций и работники компаний;

сформированные информационные базы данных, находящиеся в коллективном доступе.

Документы, сформированные в результате функционирования системы:

профессиональные стандарты в соответствующих потребностям социально-экономического развития субъекта Российской Федерации областях (видах) профессиональной деятельности;

признаваемые профессиональными сообществами методы и критерии оценки компетенций, верифицированные оценочные средства;

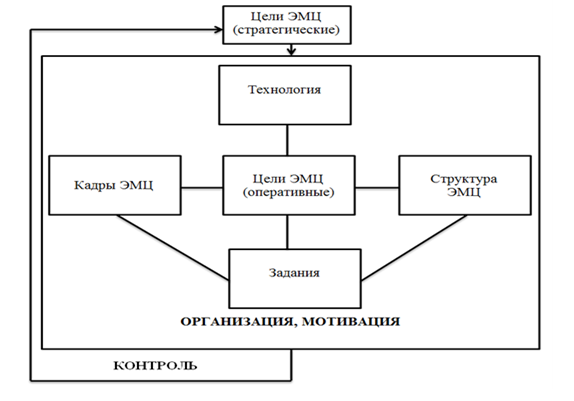
регламенты и организационно-методические документы в области осуществления деятельности региональных центров оценки и сертификации квалификаций;

организационно-методические документы, обеспечивающие процедуры оценки и сертификации квалификаций;

программы обучения экспертов в области оценки и сертификации квалификаций;

квалификационные сертификаты.

Модель внутренней среды и организации функционирования ЭМЦ, входящая в модель функционирования экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации представлена на рисунке .



1. – Модель внутренней среды и организации функционирования ЭМЦ

Структурными элементами модели внутренней среды и организации функционирования ЭМЦ являются:

Цели – это конкретные, конечные состояния или желаемый результат, которого стремится добиться ЭМЦ в процессе своей деятельности. В ходе работы руководство разрабатывает оперативные цели, руководствуясь стратегическими (сформированными на этапе создания Центра), и доводит их до сотрудников ЭМЦ. Этот процесс имеет большое значение, так как дает возможность сотрудникам ЭМЦ знать, к чему они должны стремиться. Общие цели сплачивают коллектив и придают всей работе осознанность и мотивированность.

Структура ЭМЦ – линейно-функциональная ‑ представляет собой логическое взаимоотношение уровней управления и функциональных областей, направленное на установление четких взаимосвязей между отдельными подразделениями, распределение между ними прав и ответственности, построенных в такой форме, которая позволяет наиболее эффективно достигать цели ЭМЦ.

Задачи – определенная работа или серия работ, которая должна быть выполнена заранее установленным способом в предварительно определенные сроки. Каждая должность в ЭМЦ включает определенные задачи, которые необходимо выполнить для достижения целей организации.

Технология – это принцип, порядок организации процессов в ЭМЦ для оптимального использования разного рода ресурсов ЭМЦ (трудовых, материальных, информационных, финансовых и др.).

Люди (кадры) являются центральным звеном в любой системе управления. Поскольку ЭМЦ ‑ созданная людьми система, то внутренние переменные, в основном, являются результатом управленческих решений.

Риски взаимодействия

Наиболее вероятные риски взаимодействия экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации с участниками (потребителями) и иными структурами, задействованными в системе образования (органы государственной власти федерального и регионального уровней, предприятия, учреждения системы образования, общественные организации) обусловлены следующими рисками [66]:

отсутствие в Крымском федеральном округе региональной базовой организации, которая являлась бы координатором процесса интеграции всех участников в систему сертификации квалификаций и сети ЦОСК;

особенности социально-экономических условий новых субъектов Российской Федерации, в том числе низкая активность и информированность, отсутствие интереса работодателей по отношению к построению системы независимой оценки качества профессионального образования и их участию в данной системе;

неналаженый финансовый механизм обеспечения процесса оценки и сертификации квалификаций на период создания и период развертывания деятельности ЭМЦ.

Для снижения вероятности неблагоприятного воздействия целесообразно:

частично наделить ЭМЦ функциями региональной базовой организации;

организовать взаимодействие с объединениями работодателей, профессиональными союзами в части освещения преимуществ прохождения процедуры сертификации квалификации персонала, а также оформление догоровных отношений по вопросам финансового обеспечения;

обеспечить реализацию механизма финансирования деятельности ЭМЦ.

Заключение

Создание сети экспертно-методических центров по сертификации профессиональных квалификаций в новых субъектах Российской Федерации как элемента системы независимой оценки качества профессионального образования позволит:

повысить объективность оценки качества профессионального образования;

повысить уровень конкурентоспособности и мобильности кадров, как на российском, так и на международном рынках труда;

обеспечить высокий уровень информированности потребителей образовательных услуг о качестве профессионального образования;

улучшить систему отбора квалифицированных работников для предприятий, организаций и бизнес-структур различных отраслей экономики страны и регионов;

стимулировать мотивацию граждан в области непрерывного профессионального образования и обучения;

повысить качество и эффективность работы преподавателей в системе профессионального образования.

Сформированная модель функционирования экспертно-методических центров в новых субъектах Российской Федерации является основой построения сети ЭМЦ, и как следствие, создания системы независимой оценки качества профессионального образования в новых субъектах Российской Федерации.

1. Источник – материалы Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (<http://nspkrf.ru/docs/materials.html>) [↑](#footnote-ref-1)
2. На первом этапе создания, пока в Крымском федеральном округе отсутствует региональная базовая организация [↑](#footnote-ref-2)
3. На первом этапе создания ЭМЦ, пока в Крымском федеральном округе отсутствует региональная базовая организация [↑](#footnote-ref-3)
4. Расчет выполнен для варианта полного развертывания всех функций ЭМЦ при создании [↑](#footnote-ref-4)